

Universidad de Costa Rica

Facultad de Derecho

**TESIS DE GRADO PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN
DERECHO**

***Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector
limitado: los sindicatos en el ámbito privado***

**Oswaldo Parrales Córdoba
Jaclyn Melissa Solís Alemán**

Ciudad Universitaria *Rodrigo Facio*

San José, 2018



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

FD Facultad de 
Derecho

05 de noviembre de 2018
FD-3089-2018

Dr. Alfredo Chtrino Sánchez
Decano
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tests), de los estudiantes: Jaclyn Melissa Solls Alemán, carné A96069 y Osvaldo Andrés Parrales Córdoba, carné A84752 denominado: "Reforma procesal laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: los sindicatos en el ámbito privado", fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

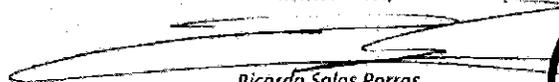
Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuse de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 36 de RTFG que indica: "EL O LA ESTUDIANTE DEBERÁ ENTREGAR A CADA UNO DE LOS (AS) MIEMBROS (AS) DEL TRIBUNAL UN BORRADOR FINAL DE SU TESIS, CON NO MENOS DE 8 DÍAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA DE PRESENTACIÓN PÚBLICA".

Tribunal Examinador

Informante	Dr. Ricardo Sala Porras
Presidente	Dra. Julia Varela Araya
Secretario	Lic. Carlos Espinoza Arceyut
Miembro	MSc. Anahí Fajardo Torres
Miembro	Mg. Gabriel Espinoza Carro

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el 21 de noviembre del 2018, a las 6:00 p.m. en el cuarto piso de la Facultad.

Atentamente,



Ricardo Sala Porras
Director



RSP/lcv
Cc: arch. Expediente



San José, 30 de octubre de 2018

Área de Investigación

Facultad de Derecho

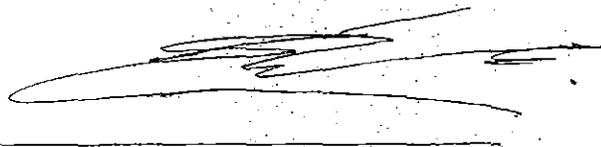
Universidad de Costa Rica

Estimados señores:

De conformidad con lo exigido por esta Facultad, a través de la presente deseo hacer de su conocimiento que, en mi condición de Director del Comité Asesor, he aprobado la tesis para optar por el grado de Licenciatura que se titula *"Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: Los sindicatos en el ámbito privado"*, elaborada por los estudiantes Osvaldo Andrés Parrales Córdoba y Jaclyn Melissa Solís Alemán, carné A84752 y A96069, respectivamente.

De igual forma le comunico que la anterior resolución ha sido tomada por considerar que dicho trabajo no solamente cumple con los requisitos de forma y de fondo establecidos por el Área de Investigación de la Facultad de Derecho, sino también por ser este un trabajo investigativo valioso para el Derecho Laboral contemporáneo; motivos por los cuales existiendo la aprobación respectiva, con el fin de que sea fijada fecha y hora para defender públicamente su investigación.

Sin más que agregar, me despido cordialmente;



Dr. Ricardo Salas Porras

Director Comité Asesor



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

Facultad de Derecho

5 de noviembre del 2018.-

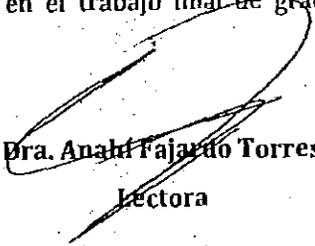
Señor
Doctor Ricardo Salas Porras
Director
Área de Investigación
Facultad de Derecho

Estimado Señor:

En mi condición de lectora del trabajo final de graduación de los egresados OSVALDO ANDRÉS PARRALES CORDOBA, carné universitario número A84752 Y JACLYN MELISSA SOLIS ALEMAN, carné universitario número A96069, 6titulado *"Reforma Procesal Laboral un proyecto ambicioso para un sector limitado: Los sindicatos en el ámbito privado"*; para optar por el título de Licenciados en Derecho, le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

El tema de estudio se enfoca en un estudio sobre el ejercicio del sindicalismo en el sector privado a partir de la reforma procesal laboral, para lo cual no solo se limitan al estudio monográfico, sino que realizan un trabajo de campo tomando una muestra de los diversos actores sociales en este ámbito.

Mismo que por la importancia de su contenido le agrega un sentido más real y crítico al análisis realizado en el trabajo final de graduación. Agradeciendo su atención, se despide


Dra. Anahí Fajardo Torres
Lectora

San José, 5 de noviembre de 2018

Dr. Ricardo Salas Porras

Director, Área de Investigación

Facultad de Derecho

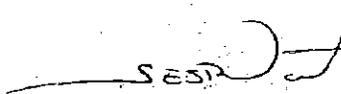
Universidad de Costa Rica

Estimado señor Director:

Reciba un saludo cordial de mi parte. De conformidad con lo exigido por esta Facultad, a través de la presente deseo hacer de su conocimiento que, en mi condición de Lector y miembro del Comité Asesor, he revisado el trabajo para optar por el grado de Licenciatura que se titula "*Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: Los sindicatos en el ámbito privado*", elaborada por los estudiantes Osvaldo Andrés Parrales Córdoba y Jaclyn Melissa Solís Alemán, carné A84752 y A96069, respectivamente.

El trabajo cumple con los requisitos de forma y de fondo establecidos por el Área de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, para este tipo de investigaciones, por lo cual existiendo la aprobación respectiva, con el fin de que sea fijada fecha y hora para defender públicamente su investigación.

Sin más que agregar, me despido cordialmente;


Gabriel Espinoza Carro
Lector



AUTORIZACIÓN DE LA FILÓLOGA

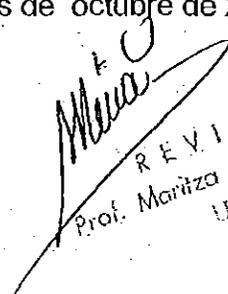
A QUIEN INTERESE

Yo, **Maritza Marlene Mena Campos**, cédula 2-0298-0751, filóloga, carné COLYPRO N.º 10766, doy fe de que los estudiantes **Osvaldo Parrales Córdoba**, carné universitario A84752, y **Jaclyn Melissa Solís Alemán**, carné universitario A96069, me han presentado para revisión filológica el proyecto de investigación denominado ***Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: los sindicatos en el ámbito privado.*** Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica.

Por este medio, hago constar que he revisado y corregido aspectos como estructura gramatical, vicios de estilo (cacofonías, redundancias, entre otros), puntuación, ortografía y acentuación.

Por lo tanto, la tesis reúne las condiciones de un documento de valor filológico para ser presentado ante las autoridades de la Universidad de Costa Rica.

Dado en Tibás, a los treinta y un días del mes de octubre de 2018.


REVISADO
Prof. Maritza M. Mena Campos
U. C. R.

Dedicatoria Jaclyn Melissa Solís Alemán

A Dios, quien me ha dado fuerzas y me ha permitido concluir esta gran meta.

A mi madre, quien me ha apoyado en todo momento, y siempre ha buscado que dé lo mejor de mí.

A mis hermanos, Mario, Enrique y Steph mis eternos amigos y confidentes que en todo momento han estado conmigo apoyándome.

A mi pequeño príncipe, Lucas mi inspiración, por quien deseo ser mejor cada día y alcanzar mis metas.

Agradecimiento Jaclyn Melissa Solís Alemán

- *Agradezco a Luis Campos, por toda su atención y amabilidad, por siempre escucharnos y aconsejarnos,*
- *A nuestro director Dr. Ricardo Salas, no solo es un honor que sea nuestro mentor, sino además le estamos increíblemente agradecidos por toda la ayuda brindaba, porque cuando ocurrió un imprevisto, siempre estuvo anuente a ayudarnos.*
- *A los profesores que forman parte de nuestro tribunal, por estar atentos a ayudarnos, y asumir con entusiasmo cada uno de los cargos.*
- *A mis jefes Yorleny Castro y Eliomar Salazar, por sus palabras de aliento y apoyo en todo momento.*
- *A mis amigos, que estuvieron siempre presentes, con buenos deseos y muchas oraciones. Gracias.*

Agradecimiento Osvaldo Parrales Córdoba

- *A mi padre y mi madre, por su apoyo incondicional y por ser mi fuente de inspiración.*
- *A mis hermanos y hermana, sin ustedes no sería la persona que soy hoy y no habría salido adelante en este proyecto.*
- *A mis amigos, por sus palabras de apoyo y buenos deseos.*
- *A nuestro Director, Ricardo Salas Porras, sin su ayuda todavía estaríamos pensando en cómo se trabó la puerta.*
- *A mi compañera de tesis, Mely, por la paciencia, apoyo y su positivismo en el transcurso de estos últimos meses.*

INDICE GENERAL

Dedicatoria Jaclyn Melissa Solís Alemán	i
Agradecimiento Jaclyn Melissa Solís Alemán.....	ii
Agradecimiento Osvaldo Parrales Córdoba	iii
INDICE GENERAL.....	iv
Tabla de Siglas Y Acrónimos.	vii
Resumen	viii
Ficha Bibliográfica	xii
Introducción.....	1
Capítulo I. Historia del derecho laboral y los sindicatos.....	7
Historia del derecho laboral.....	7
Derecho laboral individual.....	15
Derecho laboral colectivo.....	18
Historia de los sindicatos.....	20
Tipos de sindicatos.....	24
Logros Sindicales.....	25
Capítulo II. Movimiento obrero-sindical en América Latina.....	28
La figura del Sindicato en América Latina.....	28
Argentina.....	28

Brasil.....	34
Chile.....	40
Uruguay.....	44
México.....	50
Evolución del movimiento obrero-sindical en Costa Rica.....	57
Diferencias entre los sindicatos del sector público y el sector privado.....	62
 Capítulo III. Análisis normativo de la figura de los sindicatos en la	
Reforma.....	69
El Código de Trabajo de Costa Rica antes de la Reforma Procesal Laboral..	69
Antecedentes de la Reforma Procesal Laboral.....	74
Código de Trabajo posterior a la Reforma Procesal Laboral.....	79
 Capítulo IV. Devenir de los sindicatos privados en Costa Rica a partir de la	
Reforma.....	90
A. Situación actual de los sindicatos privados.....	90
Entrevistas a trabajadores empresas privadas.....	92
Entrevistas a empresarios y recursos humanos.....	101
B. Prácticas antisindicales en las empresas privadas.....	104
C. Cultura antisindical.....	107
D. Políticas públicas.....	110
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	111

Defensoría de los Habitantes.....	114
Centrales sindicales.....	115
Capítulo V. Eficacia de las Garantías Sindicales dentro de la	
Reforma.....	118
Garantías sindicales.....	118
Concepto.....	120
Aplicación.....	121
Eficacia.....	124
Promoción del movimiento sindical.....	127
Análisis de la situación actual.....	128
Propuesta implementación de nuevas garantías.....	130
Conclusiones.....	133
Recomendaciones.....	137
Propuesta N.º 1 Nivel Cultural.....	137
Propuesta N.º 2 Nivel Legal (MTSS).....	138
Propuesta N.º 3 Nivel Sindical.....	139
Bibliografía.....	140
Anexos.....	148

Tabla de Siglas Y Acrónimos.

AIT: Asociación Internacional de los Trabajadores

ANEP: Asociación de Empleados Públicos y Privados

CICR: Cámara de Industrias de Costa Rica

INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

MEP: Ministerio de Educación Pública

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

OIT: Organización Internacional de Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RR. HH.: Recursos Humanos

RPL: Reforma Procesal Laboral.

SITRASEP: Sindicato de Trabajadores del Sector Privado

UCCAEP: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado

UCR: Universidad de Costa Rica

Resumen

Justificación

El motivo que impulsa esta investigación radica principalmente en la necesidad de dar a conocer la realidad de los sindicatos, desde su concepción y evolución a través del tiempo, hasta la realidad sindical que se vive en Costa Rica.

El alcance que actualmente tienen los sindicatos en nuestro país no es producto de la casualidad, pues al indagar en la historia podemos ver la gran lucha que significó para los pioneros de este movimiento lograr consolidar lo que hoy conocemos como libertad sindical. Para el año 1948, después de la Guerra Civil, muchos sindicatos desaparecieron, y varios de sus dirigentes terminaron encarcelados, con el fin de que no esparcieran sus ideas sindicalistas.

Pero este no fue el fin de los sindicatos, retomaron fuerza y obtuvieron grandes logros para el Derecho Laboral, que, a través de los años, se han ido desarrollando y creciendo en el sector público principalmente, y a paso lento en el sector privado. El Semanario *El Financiero* publicó, el 12 de agosto del 2013, una reseña en su blog denominada: "Sindicato, ¿para qué?", en donde Paola Gutiérrez, su autora, hace un abordaje de la situación de los sindicatos en nuestro país y menciona: *"Los sindicatos tienen poca fuerza en el sector privado costarricense, y ello no es novedad. Hay excepciones en algunas áreas productivas pero que son solo eso, algo que se escapa de la regla general. A los patronos se les ha acusado no en pocas ocasiones de sufrir fobia sindical, y de implementar políticas para frenar la formación de sindicatos. Pero, y si cruzamos a la acera de enfrente, ¿no padecerán los trabajadores de síntomas similares?"*. Este breve análisis de la situación actual de los sindicatos podría interpretarse como que la figura sindical no genera, en términos generales, ninguna conmoción en los trabajadores y no representa una necesidad para ellos. Puede que la supremacía de la realidad laboral les sea ajena e ignoren su situación.

Nuestro propósito principal en esta investigación es reconocer cuál ha sido el desarrollo de los sindicatos dentro del sector privado a partir de la Reforma. Analizando el estado anterior y posterior de esta, haremos un abordaje a la historia para conocer su impacto en el pasado, al igual que un reconocimiento a este fenómeno dentro de ciertos países latinoamericanos. Además, realizaremos una reseña acerca de las etapas de evolución de los sindicatos en Costa Rica.

Finalmente ahondaremos en las políticas públicas que existen en el país para cumplir el objetivo de la promoción sindical, centrándonos en los mecanismos de aplicación política que se requiere implementar para lograr un mayor alcance en la creación de sindicatos en el sector privado, tomando en cuenta la creciente cultura antisindical del país.

Hipótesis

El impulso a la actividad sindical que se pretendía por medio de la Reforma Procesal Laboral se ve limitado en el ámbito privado por la creciente cultura antisindical y la falta de voluntad política para hacer valer las normas.

Objetivo general

Analizar los supuestos de la Reforma Procesal Laboral correspondientes al derecho colectivo, que buscan fomentar el sindicalismo en el sector privado.

Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se toman en cuenta diversos métodos para lograr el proceso requerido para este trabajo.

Se utilizará el método analítico por medio de la investigación de normativa, pronunciamientos judiciales, doctrina, estudios actualizados referentes al tema, entrevistas a encargados del área de Recursos Humanos (RR. HH.) de empresas privadas, encuestas a trabajadores del sector privado. Lo que se pretende es analizar los datos e información recabada para desarrollar la problemática, justificación y objetivos. Y de esta manera poder ir obteniendo las conclusiones derivadas de este tema de investigación.

El método histórico para realizar investigación de la evolución del Derecho Laboral y los sindicatos a través del tiempo se utilizará en el primer capítulo del trabajo para sentar las bases que sustentan los siguientes capítulos. Posteriormente, también se analizará la trayectoria de los sindicatos en ciertos países latinoamericanos con el fin de determinar similitudes en relación con Costa Rica.

Por otra parte, mediante el método deductivo se analizará el fenómeno de los sindicatos para poder dar respuesta a la problemática planteada y cumplir de esta manera los objetivos propuestos. Al respecto, se recurrirá a distintas fuentes (tesis, normativa, jurisprudencia, trabajos realizados por profesionales etc.).

Conclusiones relevantes

- Las estadísticas de la Oficina de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) demuestran que el sector público ha logrado mucha más afiliación sindical, incluso cuando el total de empleados es menor al número de trabajadores del sector público; esto se debe a que el sector público es un terreno más fértil para el crecimiento de estas organizaciones, mientras que dentro del sector privado es más difícil tutelar y resguardar las organizaciones sindicales. Con base en las estadísticas que más adelante se desarrollaran.

- Las asociaciones solidaristas siguen dificultando el crecimiento de las organizaciones sindicales; lo anterior se demuestra dentro de las entrevistas realizadas a los empleados de diversas empresas privadas, cuyo conocimiento de la actividad sindical no es totalmente deficiente; sin embargo, no lo consideran necesario al encontrarse afiliados a las asociaciones solidaristas. De igual forma, una gran parte de los empleados entrevistados asocian directamente las organizaciones sindicales al sector público solamente, pensamiento completamente erróneo y que perjudica el impulso que se intenta dar a las organizaciones sindicales del sector privado.
- La cultura antisindical, las prácticas laborales desleales y la falta de políticas públicas que promuevan el ejercicio sindical, son los frenos que afrontan las organizaciones sindicales en el sector privado. Estos tres elementos son la principal causa de que los sindicatos no logren adaptarse al sector privado y, por el contrario, sean rechazados tanto por trabajadores como por empleadores.
- Debe darse un gran cambio a nivel cultural, social y en educación sindical, para que la realidad de los sindicatos cambie. Al insertar una correcta educación sindical dentro de los programas de estudios, se generaría un cambio en el pensamiento de los ciudadanos costarricenses, entendiendo sobre los logros que han conseguido los movimientos sindicales tanto en Costa Rica como en América Latina, y los procedimientos relacionados con el ejercicio de la actividad colectiva en el país podría disminuir de esta manera la cultura antisindical que nos asecha.

Ficha Bibliográfica

Parrales Córdoba, Osvaldo; Solís Alemán Jaclyn Melissa. ***“La reforma procesal laboral: un proyecto ambicioso para un sector limitado; Los Sindicatos en el ámbito privado”***. Tesis de licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José Costa Rica.2018. ix y 170

Director: Dr. Ricardo Salas Porras.

Palabras claves: Sindicato, Reforma procesal laboral, cultura antisindical, Sindicatos en el sector privado, Garantías Sindicales.

Introducción.

El Derecho Laboral en Costa Rica ha experimentado, recientemente, un cambio trascendental con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, el 25 de julio del 2017. Este proyecto significó un gran avance para el país, ya que vino a subsanar las deficiencias que se hacían evidentes dentro de un Código de Trabajo que desde su promulgación no había sufrido una reforma sustancial.

Uno de los aspectos más relevantes derivados de la Reforma se refiere al derecho colectivo, desde la figura de la huelga, el alcance de las garantías sindicales, y con el impulso de derechos colectivos, se busca promover la creación de nuevos sindicatos dentro del sector privado.

La realidad sindical del país es la principal motivación de este trabajo. Su concepción y evolución a través el tiempo hace apreciar, de manera distinta, lo que son actualmente los sindicatos.

El alcance que hoy en día tienen los sindicatos en Costa Rica no es producto de la casualidad, pues, al indagar en la historia, se corrobora la gran lucha que significó para los pioneros de este movimiento lograr consolidar lo que actualmente se conoce como libertad sindical. Luego de la Guerra Civil de 1948, muchos sindicatos desaparecieron, y varios de sus dirigentes terminaron encarcelados, con el fin de que no difundieran sus ideales sindicalistas.

No obstante, lejos de ser una limitante para los sindicalistas, con el paso del tiempo cobraron fuerza y lograron consolidarse en el sector público, y de manera débil y lenta en el sector privado, debido a diversos factores, los cuales se procederá a analizar, más adelante, en nuestro trabajo.

El propósito principal en esta investigación es, además de reconocer cuáles han sido los avances de los sindicatos en el sector privado a partir de la Reforma Procesal Laboral, analizar cuál es el estado actual de las políticas públicas que buscan fomentar el crecimiento de sindicatos en este sector. Para lograrlo haremos un abordaje de su historia, con el fin de conocer su impacto en el pasado, al igual que un análisis de Derecho Comparado con diferentes países de Latinoamérica, y finalmente ahondaremos en la Reforma Procesal, centrándonos en las políticas que se implementaron para incidir en un mayor alcance en la creación de sindicatos en el sector privado.

Tomando en cuenta que Costa Rica es un país donde existe una cultura antisindical muy arraigada, los trabajadores tienen un concepto negativo acerca de los sindicatos, y esto puede ser un obstáculo para fomentar la creación de nuevos sindicatos en el sector privado.

HIPOTESIS

El impulso a la actividad sindical que se pretendía por medio de la Reforma Procesal Laboral se ve limitado en el ámbito privado por la creciente cultura antisindical y la falta de voluntad política para hacer valer las normas.

Objetivo General

Analizar los supuestos de la Reforma Procesal Laboral correspondientes al derecho colectivo, que procuran fomentar el sindicalismo en el sector privado

Objetivos Específicos

- a. Desarrollar la historia del derecho laboral, tanto individual como colectivo y los sindicatos.

- b. Comparar las diferencias que existen en los sindicatos del sector privado en Costa Rica y otros países latinoamericanos, mediante el derecho comparado.
- c. Analizar la doctrina, normativa y jurisprudencia que les da sustento a los sindicatos, antes y después de la Reforma.
- d. Indagar la situación actual de los sindicatos privados, después de la Reforma Procesal Laboral.
- e. Analizar la viabilidad o eficacia de la política de promoción actual de la Reforma Procesal en la creación de sindicatos privados.

METODOLOGÍA

En el desarrollo de esta investigación se utilizaron diversos métodos, entre ellos el método analítico por medio de la investigación de normativa, pronunciamientos judiciales, doctrina, estudios actualizados referentes a los sindicatos, lo cual presentó una limitante, ya que, al ser un tema tan reciente, existen muy pocos estudios que lo aborden en profundidad, aparte de que la jurisprudencia al respecto es prácticamente inexistente.

Se realizaron además entrevistas a encargados del área de Recursos Humanos (RR. HH.) de empresas privadas, y a trabajadores del sector privado. La idea central con estas actividades es determinar el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores con respecto a los temas sindicales. Posteriormente, se procedió a analizar los datos e información recabada para desarrollar lo atinente a la cultura sindical.

El método histórico fue una herramienta fundamental para investigar la evolución del derecho laboral, tanto individual como colectivo, y el origen de los sindicatos. Este método se utilizó en el primer capítulo de la investigación. Además, se indagó en varios países de Latinoamérica acerca de la trayectoria de los sindicatos para

determinar el avance que ha significado para esta figura la Reforma. Y de qué manera se puede impulsar la creación de nuevos sindicatos.

Por último, el método deductivo permitió analizar cada una de las fuentes primarias del Derecho (normativa, jurisprudencia, etc.), lo mismo que algunos trabajos realizados por profesionales de esta disciplina, que ayudaron a dar respuesta a la problemática planteada, al igual que cumplir con los objetivos que habían sido propuestos.

Para cumplir con cada uno de nuestros objetivos, se desarrollaron cinco capítulos, de los cuales el Capítulo I, ***Derecho laboral y sindicatos***, es dedicado a su historia. Se analiza la evolución del sistema laboral, desde las bases que dieron origen al derecho individual y colectivo, además de la historia de los sindicatos, las etapas por las que han pasado y la manera en que se fueron consolidando.

En el Capítulo II, ***Diferencias de los sindicatos privados entre países. Derecho comparado en América***, se analizan cinco países de Latinoamérica y se hace una comparación entre los países escogidos y Costa Rica, mediante el estudio de la evolución de los sindicatos en el país.

El Capítulo III, ***Análisis normativo de los Sindicatos en la Reforma***, trata de hacer un estudio integral de la figura sindical dentro del Código de Trabajo, antes de aprobarse la Reforma, y posterior a esta. Se hace también un análisis acerca de los antecedentes de la aprobación de la Reforma.

El Capítulo IV, ***Devenir de los sindicatos privados en Costa Rica a partir de la Reforma***, hace una observación de la situación actual de los sindicatos en Costa Rica, mediante entrevistas a trabajadores de empresas privadas para obtener su apreciación acerca de los sindicatos. También se entrevistó a gerentes de recursos humanos, para determinar su concepción de los sindicatos. Un punto clave de este

capítulo es el estudio de las políticas públicas que se han desarrollado para fortalecer la actividad sindical.

El último capítulo, *Eficacia de las garantías sindicales dentro de la Reforma*, pretende establecer cuáles son las garantías sindicales que existen para ejercer el derecho sindical, y su eficacia. Además, se considera la situación de la promoción del movimiento sindical con una propuesta de implementación de nuevas garantías. El desarrollo de los cinco capítulos mencionados se hizo de acuerdo con la siguiente estructura:

Capítulo I. Derecho laboral y sindicatos

- A. Historia del derecho laboral
- B. Derecho laboral individual
- C. Derecho laboral colectivo
- D. Historia de los sindicatos
- E. Tipos de sindicatos
- F. Logros sindicales

Capítulo II. Diferencias de los sindicatos privados entre países. Derecho comparado en América.

- A. La figura del sindicato en Latinoamérica
 - a) Argentina
 - b) Brasil
 - c) Chile
 - d) Uruguay
 - e) México
- B. Evolución en Costa Rica.
- C. Diferencias entre los sindicatos del sector público y el sector privado

Capítulo III. Análisis normativo de los sindicatos en la Reforma Procesal Laboral.

- A. Código de Trabajo de Costa Rica pre reforma.
- B. Antecedentes de la Reforma.
- C. Código de Trabajo de Costa Rica posterior a la Reforma Procesal Laboral.

Capítulo IV. Devenir de los sindicatos privados en Costa Rica a partir de la Reforma.

- A. Situación actual de los sindicatos privados
 - a) Entrevistas a trabajadores empresas privadas
 - b) Entrevistas a empresarios y gerentes de recursos humanos.
- B. Prácticas antisindicales en las empresas privadas
- C. Cultura antisindical
- D. Políticas públicas
 - a) Ministerio de Trabajo
 - b) Defensoría de los Habitantes
 - c) Centrales sindicales

Capítulo V. Eficacia de las garantías sindicales dentro de la Reforma Procesal Laboral

- A. Garantías sindicales
 - a) Concepto
 - b) Aplicación
 - c) Eficacia
- B. Promoción del movimiento sindical
 - a) Análisis de la situación actual
 - b) Propuesta de implementación nuevas garantías

Capítulo I. Historia del derecho laboral y los sindicatos

Historia del derecho laboral

El hombre es el eje principal sobre el cuál gira la actividad jurídica, al mismo tiempo que es la razón de ser de esta ciencia.

El trabajo es tan antiguo como la humanidad. El ser humano, a través del tiempo, ha tenido que ingeniárselas para subsistir, en donde el trabajo ha sido una tarea vital para obtener su propio sustento y satisfacer sus principales necesidades.

La historia del derecho laboral muestra una evolución constante a través de las diferentes etapas de la humanidad. No se puede determinar con exactitud la fecha en la que se originó, pero sí se puede intentar trazar su evolución en el tiempo. Para contextualizar de una manera más precisa, es necesario empezar por las sociedades primitivas. El primer gran sistema en surgir es la esclavitud. Aunque los derechos eran inexistentes para los esclavos, conforme se van desarrollando los aspectos sociales, políticos y económicos de estas capitales, se va ir expandiendo el derecho laboral.

Esclavitud

La historia categoriza la esclavitud como un sistema autoritario de trabajo, donde el dueño del esclavo es quien va a determinar los parámetros de la responsabilidad y labores que deberá realizar. Cabe destacar que no existe ninguna remuneración a cambio de esa labor. Este fue un periodo muy largo para la humanidad.

Chames M. Alchaar. En su tesis sobre el origen del derecho laboral, expone:

"En efecto, dada la necesidad de alimentarse y la escasez de alimentos, el hombre trababa combates con sus compañeros siendo que muchos de ellos murieron en esa disputa, hasta que se dan cuenta de que era mucho más lucrativo esclavizar a los perdedores y disfrutar de su trabajo, en lugar de matarlos. A partir de ese momento

viene el sistema de la esclavitud, marcado por la sumisión del preso a su jefe".¹

El trabajo que realizaban los esclavos en la Antigüedad se puede apreciar en varias civilizaciones antiguas, empezando por Babilonia, en el año 2000 a. C. cuando el rey Hammurabi promulgó un código donde regulaba, entre muchos otros, ciertos aspectos sobre el trabajo.

"Babilonia: (...), al igual que en todos los pueblos de la Antigüedad, se acepta sin cuestión alguna, como una simple forma de adquirir mano de obra barata, la esclavitud, la cual implica no solo el trabajo obligatorio y sin más remuneración, en la generalidad de los casos, que los medios mínimos para sobrevivir, sino también la pérdida de la libertad y de los derechos importantes, como contraer matrimonio con personas libres, ejercer el comercio y ser propietario de algunos limitados bienes. Ello le permitió la posibilidad de recuperar la libertad, mediante el pago del respectivo precio o rescate".²

De la misma manera, en Egipto hay antecedentes de esclavitud. La Biblia registra en el libro del Éxodo lo que vivió el pueblo judío bajo la opresión del faraón, como los trabajos forzados sin remuneración económica y condiciones precarias propias de la esclavitud.

"EGIPTO: (...) También dan cuenta antiguos textos históricos, de la amplia división del trabajo, que daba origen a numerosos oficios claramente diferenciados. Desde luego, en su mayoría estaban a cargo de trabajadores independientes. El salario se pagaba en especie, víveres y otros artículos pero no en dinero, y su insuficiencia

1 Chames M. Alchaar, *El derecho laboral: evolución histórica y defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos* (Brasil: Belo Horizonte, 2009), 11

2 Mercedes Valverde Kopper, *Legislación laboral* (San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia, 1982), 15

produjo en ocasiones protestas y rebeliones que testimonian, una vez más, el permanente conflicto de esclavos y trabajadores frente a la aristocracia dominante”.³

En Grecia veían la esclavitud como una institución natural; sin embargo, manifiestan preocupación por las condiciones degradantes en las que se encontraban los esclavos.

“GRECIA: (...) En esta condición caían los prisioneros, los extranjeros, los deudores morosos y los hijos de esclavos, quienes pasaban a ser patrimonio de la aristocracia, en tanto que los artesanos libres de su oficio, pero supeditados a la nobleza. En un nivel intermedio entre los esclavos y los artesanos se encuentran los jornaleros, quienes prestaban sus servicios a cambio de una paga mísera. En las minas el trabajo de los hombres libres es remunerado con dinero, en tanto que el de los esclavos sólo con el alimento. Había, sin embargo, para el esclavo posibilidades de obtener su manumisión, por el rescate en dinero, por disposición testamentaria del amo, como recompensa por servicios especiales. Las organizaciones de trabajadores fueron desconocidas en Grecia”.⁴

Durante el Imperio romano en la época preclásica y clásica (27-284 a. C.) se logra alcanzar la máxima expresión de la esclavitud. En un inicio, los romanos llaman a los esclavos “servi”; no se consideraban personas; es decir, eran una “cosa” que debía obedecer en todo a su dueño, llamado “domini”; carecían de libertad y capacidad de decisión. Posteriormente se les llama patricios y plebeyos, respectivamente.

3 . Valverde Kopper, *ibid*, 16.

4 . Valverde Kopper, *ibid*, 16.

*"ROMA: Dos clases aparecen en Roma desde su inicio, con caracteres radicalmente definidos: los **patricios**, poderosos y privilegiados, y frente a ellos, los **plebeyos**, marginados y sin derechos; generalmente esclavos al servicio de los primeros. Con el tiempo esta diferencia se difumina, sobre todo, a través de matrimonios mixtos, conforme tal posibilidad fue aceptada. Ello condujo lentamente a la posibilidad de adquirir otros derechos, hasta alcanzar la condición de ciudadanos: derecho de hacer y de votar leyes, de ejercer cargos públicos, de ejercer el comercio y de disponer por testamento, entre otros".⁵*

Los trabajos a los que eran sometidos los esclavos no solo no eran remunerados, sino que en muchos casos eran excesivos y sufrían maltratos; no existían acuerdos entre el dueño y el esclavo. Este último simplemente debía cumplir con todas las órdenes que se le dieran.

También hubo un mercado de esclavos, donde estos se podían intercambiar o venderlos, como si se tratara de un patrimonio. Existían dos clases de esclavos: los públicos y los privados. Los primeros trabajaban para el gobierno y era la posición más degradante por la naturaleza del trabajo. Los segundos trabajaban en labores domésticas o de agricultura, siempre tenían en común la explotación físico-mental y su condición de "cosa".

La libertad no era un tema relevante para los esclavos ya que muchos de ellos no la anhelaban, en razón quizá de no conocerla. Existían dos maneras de optar por ella: primero, por decisión del dueño; para esto debía informar a los gobernadores del Estado sobre su esclavo; también podía dejar estipulado en su testamento que al morir él se le otorgaba la libertad al esclavo. Segundo, el esclavo podía comprar su libertad. Esta manera era poco usual pues los esclavos no tenían ninguna fuente de ingreso en un inicio. Posteriormente, esta situación fue cambiando y se les

5 . Valverde Kopper, *ibid*, 17.

permitió tener un poco de patrimonio; ya con esto, muchos optan por su libertad. Así lo expone Valverde Kopper:

“Con el transcurso del tiempo, no obstante, llegan a adquirir algunos derechos, como el de poseer su propio peculio y el de ejercer el comercio. De este modo algunos logran reunir los bienes necesarios para comprar su libertad. También alcanzaban la condición de hombres libres mediante la manumisión, acto jurídico facultativo del amo, cuyo sentido etimológico es “soltar de la mano”.⁶

La libertad tampoco era lo que más anhelaban ellos, porque al estar en esta condición de esclavitud, el dueño debía satisfacer sus necesidades básicas. Posteriormente, el cristianismo y su visión de mundo influyeron en el pensamiento de los dueños, a quienes les hizo entender que era mejor tener en buenas condiciones a los esclavos, pues así rendían más en el trabajo que desempeñaran. De esta manera estar en libertad implicaba tener necesidades insatisfechas por no tener un trabajo que las llenara.

En la época clásica de Roma, el derecho civil alcanzó su máximo esplendor. Se creó gran cantidad de leyes civiles para los ciudadanos; los esclavos no estaban incluidos puesto que no eran sujetos de derechos, únicamente tenían obligaciones.

Edad Media

Este periodo comprende del siglo V al XV d. C. Se da un hecho que trasciende la historia, la muerte de Carlomagno, quien fue emperador de los romanos considerado como el fundador de la monarquía francesa y alemana, además quien prohibió el tráfico de esclavos. Con este suceso se debilita el poder, y se pierde la superioridad que tenían anteriormente sobre los dueños de los esclavos, quienes ahora eran llamados siervos.

6 . Valverde Kopper, *ibid*, 17

De esta manera, se da el advenimiento del sistema feudal, Valverde Kopper define este sistema de la siguiente manera:

“La sociedad va asumiendo otra forma de organización social y política, caracterizada esencialmente por el SISTEMA FEUDAL. Este sistema consiste en una correspondencia entre la propiedad de la tierra y la soberanía. Los señores feudales imperan sobre sus vasallos, quienes se encuentran sometidos, respecto a su persona y a sus bienes, a su autoridad. El señor se arroga poderes públicos, que incluyen la administración de la justicia entre sus siervos y vasallos. El sistema feudal asumió en los diversos territorios características muy propias”.⁷

Emergen, además, tres formas típicas de relación entre el señor y sus servidores, las cuales eran vasallaje, colonato y la servidumbre de la gleba. Con diferencias claras, y principalmente en el tema de la libertad, solo el colonato conservaba en un inicio su libertad.

*“**Vasallaje:** Se trata de una relación que sujeta al vasallo en varios aspectos respecto al señor: una relación personal que lo obliga a honrarlo, custodiarlo, servirle lealmente y en tiempo de guerra acompañarlo en la lucha. Una relación de naturaleza inmobiliaria que consiste en explotar las tierras del señor y pagarle un tributo en dinero y en especie.*

***Colonato:** Es un sistema de explotación agrícola mediante cultivadores permanentes. Inicialmente el colono conservaba su libertad personal, debía pagar una renta fija al señor y su condición era similar a la de un arrendatario; pero cuando en el siglo VIII se le privó del derecho a abandonar la tierra, paso a ser un siervo de la gleba”.⁸*

7 . Valverde Kopper, *ibid*, 18.

8 . Valverde Kopper, *ibid*, 19.

Tal como lo expone la autora de cita, dentro de la figura del colonato en el momento en que ya no pueden disponer de la tierra, forman parte de la servidumbre de la gleba. Es decir, a estas personas no se les permitía tener tierra propia para cultivar, todo era para su señor. En realidad, es otra forma de esclavitud, pero con límites para el señor feudal. Por ejemplo, ya no puede ver al siervo como una simple cosa y disponer de su vida, sino que debe respetársela; sin embargo, todavía puede explotarlo en las labores.

“SERVIDUMBRE DE LA GLEBA: (...) El hambre, la inseguridad por las constantes guerras y otras razones similares, condujeron a muchos hombres libres a someterse a este régimen de servidumbre. Ya en la época correspondiente a la Baja Edad Media, siglo X a XV, encontramos a la gran nobleza, terratenientes y señores feudales y a la pequeña nobleza, con los medios suficientes para vivir ociosamente, ensanchando aquellas poblaciones. Pero a estas pequeñas ciudades, lo que les da su auténtico carácter es la pequeña burguesía, constituida por aquellos que ejercen profesiones y oficios independientes, por su cuenta y riesgo y, hasta entonces, sin aspiraciones de índole política. Lentamente el predominio urbano sobre la situación rural se hace sentir”.⁹

A finales de la Edad Media empieza a desaparecer la servidumbre, lo que da paso al surgimiento de otras nuevas instituciones, resultado de la organización de grupos profesionales.

Se crea el trabajo itinerante con personas que producen bienes y otras que los consumen. Nacen los llamados artesanos.

“Los primeros hombres libres que se agrupan para la defensa de sus

⁹ . Valverde Kopper, *ibid*,19.

intereses son los mercaderes, luego vienen las corporaciones de artesanos que se organizan jerarquizadamente mediante una escala que parte del aprendiz, el oficial o compañero y finalmente, el maestro. Es una sociedad de mutuo auxilio, constituida además para la defensa de los intereses de los asociados".¹⁰

En esta misma línea, Chames M. Alchaar refiere cómo al principio los artesanos reciben un gran apoyo por parte de los reyes, con el único propósito de socavar el poder de los señores feudales.

"Los reyes al principio apoyaban a los artesanos, con el objetivo de debilitar a los señores feudales, pero después de esa conquista, restringirán sus derechos generando una gran batalla con muchas muertes y revueltas. Ocasionando la creación de la Ley Chapilier que terminó con las corporaciones por considerarlas como atentatorias a los derechos del hombre y del ciudadano".¹¹

Edad Moderna

Este periodo se caracteriza por la considerable disminución de la esclavitud, y la gran apertura al nuevo mundo de obreros y patronos. Los negocios toman una mayor importancia, se debe analizar la situación de los trabajadores que desean avanzar en la industria, ya que necesitan producir, pero a menor costo.

"Se reúnen importantes capitales para asumir empresas de naturaleza comercial y, principalmente, en el campo del comercio marítimo. La expectativa de enormes ganancias resta importancia al riesgo de considerables inversiones. Se fundan los primeros bancos y a las primeras compañías, con las características de las actuales sociedades anónimas, para financiar las expediciones al Nuevo

¹⁰ . Valverde Kopper, *ibid*, 19.

¹¹ . Chames M. Alchaar, *ibid*, 11.

Mundo. Es el capitalismo incipiente que se despierta bajo la inspiración de la “clave” del lucro: obtener al máximo rendimiento con el mínimo esfuerzo. Esto explica la subida de los precios y la miseria de los salarios”.¹²

En el plano jurídico se llega a considerar a los obreros y patronos en una igualdad real; no obstante, en ese momento el Estado aún no tiene claro cómo actuar para colocar a ambas partes en una verdadera equivalencia. Desde este instante se puede considerar que existe una parte más fuerte y otra más débil en la relación laboral.

Toda esta tendencia que se prolongó durante la Edad Media realmente no provocó ningún cambio significativo en la relación de poder que ejercía el uno sobre el otro, que se logró vislumbrar hasta la Revolución Industrial. Con la entrada en crisis del feudalismo y el posterior agotamiento del modelo, surge la industrialización; se cambia de una sociedad estamental a una de clases, que logra concientizar sobre las condiciones infrahumanas en las que laboraban los individuos.

Derecho laboral individual

Con la Revolución Industrial, la economía antigua donde el trabajo se realizaba de manera manual, es reemplazada por la industria y la manufactura. La historia nos demuestra cómo se comenzó con la industria textil y los procesos de hierro; esto favorecía el comercio y se comenzaron a crear mejores rutas para el transporte de los productos y posteriormente aparece el ferrocarril, que es la fusión de dos grandes inventos de la Revolución Industrial: la máquina de vapor y el hierro.

“A partir del siglo XV, se desarrollan las manufacturas, especialmente en la rama textil. La explotación minera le sigue en importancia. La modernización de los sistemas de producción permite el ensanchamiento de las industrias, para dar respuesta adecuada a la

12 . Valverde Kopper, *ibid*, 20.

*explosiva demanda de mercaderías que plantea el comercio a través de los mercaderes”.*¹³

Al ver como la economía surgía con la industria y la manufactura, los campesinos tuvieron que emigrar a la ciudad en busca de trabajo. En consecuencia, las ciudades aumentaron su población. Los campesinos empezaron a trabajar en las fábricas, y al ser ciudades sobrepobladas y recibir salarios de miseria, no tenían dónde vivir y se aglomeraban en pequeñas habitaciones. A ello se sumaban largas jornadas laborales (de hasta 12 y 14 horas), trabajos pesados ejecutados por mujeres y niños. Todas estas situaciones causaron un gran descontento en los trabajadores.

En este momento no existía protección legal frente a la arbitrariedad de los patronos. Dicha situación afrontada por los trabajadores se llegó a conocer como “cuestión social” Es en este período de la historia cuando los trabajadores empiezan a ver la necesidad de organizarse, pero aún no como un sindicato, sino más bien como coligaciones, donde se ayudaban entre todos para poder resistir esas conductas de los patronos.

En aras de contrarrestar esta cuestión social se originan la idea de una reforma social, que sentaría las bases para la promulgación de la legislación laboral.

Se centró en tres ideologías liberales: el primer dogma se refería a la igualdad de los patronos y los trabajadores, se llega a la conclusión de que en la práctica esta teoría era inexistente, es evidente que existe una parte más fuerte que la otra, y esto debe cambiar.

La segunda idea: el abstencionismo normativo del Estado. El poder público debe intervenir para proteger al más débil de la relación; es decir, al trabajador.

Y, por último, la tercera idea liberal es sobre la relación entre los individuos y los empleadores; se crean representaciones colectivas de los empresarios y los

13 . Valverde Kopper, ibid, 20.

trabajadores, cuando la colectividad se enfrenta con el empresariado tienen más poder de negociación.

No obstante, en esos momentos no existía una rama del Derecho donde pudieran crearse leyes para la protección de los trabajadores y, dada la urgencia que representaba esta regulación, se crearon las denominadas "leyes de fábrica". Se les denominó así por su característica singular de ser promulgadas en virtud de la situación que afrontaban los individuos que laboraban en la industria en esa época. Algunas de dichas leyes fueron: la ley para las mujeres embarazadas y los menores de edad que laboraban, creada en 1873. La ley de accidentes de trabajo, en 1900. Además, otra de las leyes fue la jornada máxima de 8 horas y descanso dominical, promulgada en 1886.

La Revolución Industrial generó, también, movimientos a nivel social. Al respecto, surgieron propuestas que iban desde la revolución y la abolición de la propiedad privada, planteada por Karl Marx, hasta la Iglesia católica, que dio a conocer, bajo el pontificado de León XIII, la Encíclica *Rerum Novarum*, en 1891, que condenaba los abusos y exigía a los Estados la obligación de proteger a lo más débiles. Además, en el año 1848, en razón del pensamiento socialista expresado mediante la publicación del *Manifiesto comunista*, de Karl Marx e Friedrich Engels, se producen verdaderos cambios a nivel de relaciones laborales y se consolida la historia del Derecho laboral.

"Todo proceso tras el año de 1848 hasta la Primera Guerra Mundial se caracterizó por avances y retrocesos entre la acción del movimiento de los trabajadores, del movimiento sindical, del movimiento socialista y, al mismo tiempo, de la estrategia de acción del Estado. Todo esto ha dado lugar a un área jurídica propia que incorpora tanto la visión del Estado, cuanto amplía el espacio de actuación de las presiones obreras que vienen de abajo, del Derecho Laboral¹⁴.

14 Chames M. Alchaar, *ibid*, 15.

El *Manifiesto comunista* propició la creación de normas para regular las relaciones laborales; sin embargo, no se podían encuadrar dentro de ninguna de las ramas del Derecho, por lo que se hizo necesario crear la rama del Derecho laboral.

Derecho laboral colectivo

El derecho colectivo no nace después del derecho individual. El surgimiento del Derecho laboral como tal, tanto el individual como colectivo, se confunde en el tiempo, pues en un momento de la historia se hizo necesario regular la relación obrero-patronal y, al mismo tiempo, al reconocer estas dos partes, surgen las primeras manifestaciones de lucha en favor de los derechos.

Para el año 1900, América tenía una legislación laboral que avanzaba más rápido respecto al continente europeo; ello, debido a que, en este último, las leyes iban dirigidas a la protección del trabajo manual, y en América se centró en los empleados de las empresas particulares.

La Revolución Industrial en 1760 fue el gran origen para la formación de lo que se conoció como la clase obrera. En este periodo desaparecen los llamados artesanos, y se consolidan los dos sujetos básicos del derecho laboral: el empleador y el trabajador.

En el año 1789 se produce la Revolución francesa, la cual trata de reivindicar los derechos de los individuos; esto, sin duda, significaba un gran avance para los trabajadores; empero, cuando estos tratan de agruparse, afrontan muchas dificultades. Estas organizaciones van a tener que soportar tres estadios diferentes: El primero es la represión. Se cree que, si es hombre es libre, no debería agruparse en ningún tipo de asociación o coalición, porque esto viola la libertad personal.

"(...) en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros. Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en densa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, reuniéndose

*el sentido societario de los gremios”.*¹⁵

El segundo momento es la tolerancia; al ver que, a pesar de prohibir estas agrupaciones, de igual manera se formaron, se dan cuenta de que las sanciones no funcionan, por lo cual entran en un estado de tolerancia, donde no lo aceptan, aunque tampoco lo condenan.

*“(…). Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes (...). La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época”.*¹⁶

Finalmente se da la etapa del reconocimiento, donde se regula y se desarrolla todo el tema de la libertad sindical que existía en el aspecto legal, pero no había sido reconocida por la disciplina del Derecho; este era el fin que perseguían sus dirigentes.

“En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la

15 . Tomas Sala Franco e Ignacio Albiol Montesinos. *Derecho sindical*, 4.ª ed. (Valencia: GUADA LITOGRAFÍA S. L., 1996), 59.

16 . Varea Nieto Rafael, *Modelos de organización sindical* (España: Universidad de Oviedo, 2009), 5. Tomado de:
https://www.unioviado.es/cecodet/MDL08/docum/MODELOS_DE_ORGANIZACION_SINDICAL.ppt .
Consultada el día 26 de septiembre 2018.

estructura jurídico-social imperante, fortalecida por las premisas de la Revolución Francesa de 1848 y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, las mayorías de las legislaciones europeas, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho de asociación obrera".¹⁷

Después de esta fase, los trabajadores se dan cuenta de que pueden lograr más uniéndose que luchando solos, y es cuando estas coaliciones logran sentar la base que les dará fuerza a los sindicatos.

Historia de los sindicatos

Con la abolición de la ley contra los sindicatos, en 1827 se originó, en Filadelfia, la primera huelga de carpinteros. Esta lucha significó un impulso para otros gremios de trabajadores, los cuales, años más tarde, lucharían en contra de la Revolución Industrial, ya que atribuían sus desgracias a las labores que realizaban con la maquinaria. Para 1834 se creó una confederación con el fin de convocar una huelga general.

"(...) La Great Trade Union, con obreros de Alemania, Francia, España y Bélgica, se organiza la Gran Confederación de Trabajadores Ingleses y se convoca la huelga general para el primero de marzo del mismo año, pero este movimiento fracasa y el precio que se paga es la disolución del movimiento sindical en el año 1835. Derrotados, los trabajadores adoptan una política más "realista" y se organiza la Asociación General de los Mecánicos Constructores que lucha por la aplicación de la "cláusula de exclusión" o sea que para poder ingresar a trabajar era necesario sindicalizarse y aquel trabajador que se retiraba del sindicato debía ser

¹⁷ . Varea Nieto Rafael, *ibid*, 6, Consultada el día 26 de septiembre 2018, https://www.uniovicdo.es/ccodct/MDL08/docum/MODELOS_DE_ORGANIZACION_SINDICAL.ppt

*despedido por el empleador”.*¹⁸

Con el paso de los años, los sindicatos fueron tomando más fuerza, dando forma a sus ideales y concretando la idea final que sería conocida como lucha sindical. Algunas de esas fechas importantes que marcan la historia sindical se describen a continuación.

En 1840 se buscó el sufragio masculino que les ayudaría a tener representación de los obreros. En 1853 se funda en México la Sociedad de Mutualistas; esto era un grupo de personas que buscaban protegerse mutuamente; se daba entre trabajadores del mismo gremio.

En el año 1864 se estableció la libertad de coalición. Su objetivo era la lucha sindical. En busca de organizar políticamente a los diferentes trabajadores, especialmente a los que pertenecían al proletariado, se funda en 1864 la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT).

En 1868 toda la clase obrera realizó una huelga de gran magnitud para que se decretara que la jornada laboral sería de ocho horas con la ley Ingersoll.

Para ese momento, la sindicación se encontraba muy avanzada, y los trabajadores buscaban más derechos, pero el principal era que se les reconociera su derecho a sindicarse. Es entonces cuando en 1871 se consagró este derecho legalmente, lo que produjo que en los siguientes años se incrementaran las conquistas laborales.

En 1887 se funda la Confederación Sindical que llegaría a ser conocida como Confederación General del Trabajo.

18 . Noguero José, *Antecedentes históricos y evolución del derecho colectivo del trabajo a nivel mundial y en Venezuela*, Consultada el día 26 de septiembre 2018.
http://www.academia.edu/10517206/Antecedentes_Hist%C3%B3ricos_y_Evoluci%C3%B3n_del_Derecho_Colectivo_del_Trabajo_a_nivel_Mundial_y_en_Venezuela

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como parte del Tratado de Versalles. Ese mismo año se creó su constitución que establecía cómo se regiría:

*“(...) ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX (...). La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo (...)”.*¹⁹

Se reconocía lo importante que era una justicia social, con todos los antecedentes que se tenían de la explotación laboral que sufrieron los trabajadores de los países industrializados. Se necesitaba una igualdad real en las condiciones de trabajo.

Del Preámbulo, ciertas ideas son las que resultaron más importantes:

“(...) Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;

Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;

*Reconocimiento del principio de libertad sindical (...).*²⁰

¹⁹ . Organización Internacional del Trabajo, “*orígenes e historia*”, consultada el día 12 octubre 2018, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

²⁰ . Organización Internacional del Trabajo, “*orígenes e historia*”, *ibid.*

Ese mismo año de su creación, la OIT realizó aportes importantes al mundo del trabajo

“La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria”.²¹

En los primeros años de la OIT se impulsó la adopción de numerosos convenios y recomendaciones, a tal nivel que debieron moderarse ya que algunos Gobiernos miembros consideraron que existían muchos convenios.

Para 1922 se creó la Asociación Internacional de los Trabajadores, que le dio un nuevo sentido a las luchas sindicales. En 1938 se fundó la Confederación de Trabajadores de América Latina cuyo fin era organizar las centrales y organizaciones obreras de Latinoamérica.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT entraron en vigencia en 1948 y 1949 respectivamente. Su fin era ratificar el compromiso con libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Ya para los años 1950-1960 se dejan a un lado las luchas obreras y empiezan a nombrarse como luchas sindicales y el papel que juega la OIT para este momento es más de supervisión, pues deben asegurarse de que cada Estado miembro de la Organización cumpla con los convenios que haya ratificado, en especial a los referidos a la libertad sindical.

“Entre 1970 y 1973, con el británico Wilfred Jenks como Director General, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”.²²

21 . Organización Internacional del Trabajo, *“orígenes e historia”*, *ibid.*

22 . Organización Internacional del Trabajo, *“orígenes e historia”*. *Ibid.*

Estos derechos que se han logrado con el paso del tiempo no son un regalo o una rara coincidencia; por el contrario, son el resultado de una lucha constante que han vivido desde entonces los trabajadores organizados en sindicatos. Américo Plá cita a Gaete Berrios, e indica lo siguiente:

*“El derecho colectivo del trabajo se anticipó a la legislación del trabajo. En este sentido, la obra legislativa no fue resultado de la imaginación o de la genialidad de los legisladores, sino del esfuerzo de los trabajadores por demostrar su necesidad y reclamar su aprobación... lo que se anticipó a la legislación fue la manifestación colectiva de los trabajadores que surgió como un hecho, antes de que el derecho lo reconociera e incluso, cuando el derecho la prohibía”.*²³

Tipos de Sindicatos

Miguel Bermúdez Cisneros explica que existieron, a lo largo de la historia del derecho sindical, diversos tipos de sindicalismo que encontraron su razón de ser en cada uno de los momentos históricos importantes que analizamos anteriormente. Los coloca en cinco grandes grupos:

“a) El sindicalismo revolucionario, que es generado por los anarquistas o comunistas libertadores. En esta variante se considera improcedente toda acción política y ve en la huelga general y la acción directa la destrucción del régimen capitalista.

b) Sindicalismo reformista, se opone a la acción violenta y directa del proletariado, como único sistema, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y debe el proletariado legalizar a fin de obtener justificadas reivindicaciones, no pretendiendo la formación de una nueva sociedad.

c) Sindicalismo cristiano, que se inspira en la Encíclica “Rerum

²³ . Plá Rodríguez, Américo, “Curso de derecho laboral. Derecho colectivo Tomo IV Volumen I” (Montevideo: Idea, 1999), 11.

Novarum” del Papa León XIII. Adopta una fórmula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y sin imponer radicales transformaciones en el régimen de propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social para que haya hermandad entre todos los hombres.

d) Sindicalismo comunista, en el que la fuerza sindical es utilizada para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción.

e) Sindicalismo de Estado o Nacionalista, pretende apuntarse en apariencia hacia la política, sus expresiones más notables fueron en la Italia fascista y en la Alemania nazi”.²⁴

Logros sindicales

Los sindicatos, a través de la historia, han protagonizado luchas incansables, marcadas por ideologías fuertes, que buscan proteger a los trabajadores, en todas sus áreas colectivas. En cada etapa de la historia han tenido grandes logros, pasaron de estar prohibidos a un reconocimiento legal, que permite hoy día disfrutar a todo el que lo desee de esa libertad sindical. Si bien es cierto, como se analizará más adelante, no todos los sindicatos operan de la misma manera ni tienen la misma aceptación social en los diferentes países, pero sí comparten, entre todos, los logros importantes que los han impulsado hasta llegar a ser lo que hoy son.

El M.Sc. Mauricio Castro Méndez considera que los logros sindicales desde la década de los 20 a escala mundial, afectó positivamente nuestro país. Algunos de esos logros mencionados por Castro son:

“Desde la década de los 20, el movimiento sindical logró incidir en las

²⁴ . Bermúdez Cisneros, Miguel, “Las obligaciones en el derecho del trabajo” (España: Universidad de Murcia, s. f.), 188.

*condiciones de trabajo de la clase trabajadora, mediante el impulso de 101 leyes laborales antes de la década de los 40, y otras 99 durante la década de los 40. La articulación con partidos políticos progresistas fue fundamental en ese proceso: el Partido Reformista, el Partido Vanguardia Popular, la alianza con el Partido Republicano Nacional y luego con el Bloque de la Victoria, permitieron enormes avances para los trabajadores. De este proceso normalmente se recuerda el Código de Trabajo y las Garantías Sociales de 1943. Pero derechos como la jornada de 8 horas, el salario mínimo, el descanso semanal, la protección contra accidentes de trabajo, entre muchos otros, fueron producto de la lucha sindical desde la década de los 20. Todas esas regulaciones fueron luego incorporadas en el Código de Trabajo en 1943".*²⁵

En el ámbito mundial, existen, además, otros logros, como la creación de la OIT, los Convenios 87 y 98, que respaldan el derecho sindical. Regulaciones que protegen a los menores de edad y a las mujeres embarazadas son otros logros sindicales. Los sindicatos vivieron entre los años 1948 y 1953 una fuerte intolerancia hacia sus organizaciones. Un 90% de los sindicatos quedó disuelto. Las prácticas antisindicales alcanzaron un nivel alto contra los dirigentes sindicales, a los cuales procuraban aislarlos, metiéndolos a la cárcel y, en muchos casos, algunos de ellos fueron asesinados.

*"A partir de ese momento en Costa Rica se instaló una deslegitimación política de la organización sindical, una sostenida intolerancia a su existencia y como sociedad asumimos como normal la persecución sindical. A esta intolerancia sindical en el sector privado, se sumó la cooptación de dirigentes sindicales como práctica política partidaria en el sector público".*²⁶

²⁵ . Mauricio Castro Méndez. "Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343" (Costa Rica: OIT, 2016), 8.

²⁶ . Mauricio Castro, "Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343", *ibid*, 8.

La fuerza sindical en nuestro país es mayormente en el sector público, y es más disminuido o inexistente en el ámbito privado. Sin embargo, como se pudo desarrollar en este capítulo, el sindicalismo no avanza y se desarrolla de igual manera en todos los continentes. Actualmente, en cada país se puede denotar la esencia del sindicalismo con una práctica distinta, que va más allá de los esquemas legales, incluyen también la política y, por supuesto, el aspecto cultural tiene una gran influencia.

Capítulo II. Movimiento obrero-sindical en América Latina

La figura del sindicato en América Latina

El movimiento obrero y sindical en América Latina ha sido, desde el siglo XIX, reflejo de incansables y violentas luchas, cuyo fin ha sido reivindicar los derechos de los trabajadores, mejores condiciones laborales y una mejor calidad de vida, muchos de los derechos que hoy en día se reconocen en cualquier marco normativo en América.

Producto de estos movimientos, cada país ha pasado por crisis, revoluciones, manifestaciones y reformas que forjan lo que son actualmente, y muchas de estas se relacionan entre sí. El estudio de los siguientes cinco países tiene como finalidad comparar las situaciones que se han presentado a lo largo de su historia y presentar la normativa más destacable en el tema del derecho laboral colectivo.

Argentina

Actualmente, la institución jurídica del sindicato en el país argentino, su normativa y la popularidad de la que goza son un ejemplo al que aspiran muchos otros países de la región; sin embargo, esta situación no siempre fue así, el movimiento obrero argentino ha sido marcado por luchas constantes, represiones e incluso masacres. Es importante hacer una breve reseña sobre estos hechos con el fin de comprender cómo llegó a ser lo que es actualmente.

Las causas que originaron el movimiento obrero se inician pocas décadas después de la independencia del país argentino, al establecer un sistema económico agroexportador que requirió la construcción de infraestructura, ferrocarriles y buques, lo cual provocó que más de seis millones de trabajadores extranjeros ingresaran y se establecieran en el territorio argentino de manera indefinida²⁷. Lo anterior dio pie a la creación de pequeñas organizaciones obreras. En 1878 se crea

²⁷ José Alberto Robles, *Historia del movimiento obrero y del sindicalismo en Argentina* (Buenos Aires: Confederación de educadores argentinos, 2009), 9.

el primer sindicato argentino, la Unión Tipográfica, el cual declara la primera huelga durante el mismo año, y en 1890 se celebra, por primera vez, el 1.º de mayo como el Día Internacional de los Trabajadores. Dentro de las movilizaciones obreras en Argentina, se le solicita al Congreso Nacional la sanción de leyes protectoras de la clase obrera, planteando las bases de lo que luego se conocería como las leyes de trabajo²⁸. A partir de 1901, empiezan a unificarse distintas organizaciones obreras para formar lo que sería la primera central sindical de Argentina, llamada Federación Obrera Argentina (FOA), que dos años más tarde se dividiría en dos, debido a diferencias ideológicas entre sus miembros²⁹.

Durante el periodo presidencial de Hipólito Yrigoyen, electo en 1916, se da un avance en legislación laboral, incluida la negociación colectiva; empero, es durante su gobierno que se dan las primeras masacres de trabajadores en 1919 y 1922, conocidas respectivamente como la Semana Trágica y la Patagonia rebelde³⁰.

A causa de un golpe de Estado en 1930, se empieza a dar una tendencia represora contra los movimientos sindicales y los obreros. Debido a esto se promueve la unión de los trabajadores para fundar la Confederación General del Trabajo (CGT), actora importante en el desarrollo de futuros sindicatos y organizaciones. Dicha confederación impulsa la sindicación por rama, dedicación plena de dirigentes sindicales e introduce el movimiento sindical a la política democrática; lo anterior renueva el sindicalismo, el cual hasta ese momento se orientaba a la unión por oficio y especialidad.

Con la creación de la Secretaría de Trabajo y la llegada de Juan Domingo Perón a este departamento en el periodo de 1943 a 1945, se da un gran número de cambios en favor de los trabajadores, como lo es la creación de los tribunales de trabajo y otras garantías, incluida la indemnización por despido³¹.

Por medio de un golpe de Estado en 1976 se introduce un proceso de reorganización nacional; el Estado interviene un gran número de sindicatos y disuelve la CGT. Dicho periodo se caracteriza por la represión al movimiento obrero,

28 José Alberto Robles, *ibid*, 11-12.

29 José Alberto Robles, *ibid*, 13.

30 José Alberto Robles, *ibid*, 20-21.

31 José Alberto Robles, *ibid*, 26-28.

principalmente porque se impone una pena de cárcel a quienes participen u organicen una huelga.

A pesar de lo anterior, la Confederación logró conservar su esencia y liderazgo dentro de las organizaciones sindicales; sin embargo, debido a la reestructuración que sufre el aparato estatal durante el periodo presidencial de Carlos Ménem de 1989, que involucran, entre otras medidas, un achicamiento del Estado, lo que provocó despidos masivos y la movilización de muchos trabajadores al sector privado, se da una crisis sindical, situación que deriva en la creación de varias corrientes que más tarde formarían diferentes centrales sindicales.

A partir del año 2000, aunque la afiliación sindical recae por el desempleo en ese momento, se logran recuperar garantías sociales que antes se habían perdido debido a la represión que sufrió el movimiento obrero³²; se promueve la generalización de la negociación colectiva y la unión sindical.

Hoy en día, el movimiento sindical argentino goza de un gran número de afiliados, esto porque se ve a los sindicatos como un instrumento para luchar por intereses económicos y no por intereses políticos.

En cuanto a la normativa argentina en temas laborales y sindicales, es necesario mencionar que es bastante extensa y no se encuentra concentrada en un solo cuerpo legal; no obstante, se hará enfoque en las normas que regulan los temas atinentes a la investigación.

Libertad de asociación sindical

Constitucionalmente se regula el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga, dentro de su artículo 14 bis.

ARTÍCULO 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo, vital móvil, igual

32 José Alberto Robles, *ibid*, 36-42

*remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y la relacionada con la estabilidad de su empleo (...).*³³

Relacionado con la norma anterior se encuentran los artículos 1 y 4 de la Ley de Asociaciones Sindicales donde se establece que los trabajadores tienen los derechos de constituir, libremente y sin necesidad de autorización previa, una organización sindical o de afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a alguna organización ya existente. Dicha descripción implica de manera amplia la libertad de asociación, tanto positiva como negativa. El artículo 47 de dicha norma llega a reforzar este derecho por medio de la tutela sindical, la cual garantiza a cualquier persona o asociación sindical, que en caso de que se le cause perjuicio en el ejercicio de sus derechos sindicales, podrán acudir a los tribunales judiciales para reclamarlos.

Sindicato, formación, estatuto y directiva

De acuerdo con la Ley de Asociaciones Sindicales³⁴, se reconocen tres tipos de asociaciones con respecto a los trabajadores que represente, los de una misma actividad o actividades afines, trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas, y los trabajadores que

33 . Congreso General Constituyente, "Constitución de la Nación Argentina, sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994", Infoleg. Consultado el 20 de agosto, 2018, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>.
34 . Congreso de la Nación Argentina, "Ley N.º 23.551: Ley de Asociaciones Sindicales, 14 de mayo de 1988", Infoleg. Consultado el 20 de agosto, 2018, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

presten servicio en una misma empresa. En relación con la forma que adopten, se identifican tres organizaciones, los sindicatos o uniones, las federaciones y las confederaciones. La solicitud de inscripción se realiza ante la autoridad administrativa de trabajo, la cual será la encargada de llevar el control del registro especial necesario.

Dentro del artículo 5 de la misma ley se determina que las organizaciones sindicales pueden determinar su nombre, su ámbito de representación y actuación territorial, adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, con su respectivo estatuto y formular su programa de acción. Dentro del estatuto, además de las calidades y características básicas de la organización, debe establecerse su modo de constitución, administración y control del patrimonio social, régimen electoral o el modo en el que se elegirá la directiva, de manera que se garantice la democracia interna, procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación, entre otros aspectos, aspectos que regula el artículo 16 de la ley anteriormente mencionada.

Con respecto a la directiva y administración del sindicato, se presentan en los artículos 17 y 18 los requisitos necesarios para formar parte de la organización; es decir, la ley establece requisitos mínimos que debe seguir el sindicato, entre los que se puede destacar la mayoría de edad, la nacionalidad argentina para el representante de mayor jerarquía y un porcentaje mínimo de representación femenina. Por último, se debe destacar que el ordenamiento normativo argentino otorga la capacidad a los sindicatos de obtener la personería gremial, la cual, de acuerdo con el artículo 25 de la ley en cuestión, se le otorga a la asociación más representativa, siempre y cuando cumpla con los requerimientos establecidos, entre ellos, estar inscrita por al menos un periodo de seis meses, que se encuentren afiliados más de un 20% de los trabajadores que intente representar, contar con el mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Lo anterior es importante porque dicha personería gremial otorga derechos y deberes exclusivos a la organización, que se encuentran dentro de la ley mencionada, en el artículo 31, dentro del que se destaca

el inciso c), referido a intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

Negociación colectiva

La negociación colectiva que se realiza entre un sindicato o un grupo de estos, y una empresa o un grupo de empresarios, se encuentra regulada por la Ley 14.250 sobre las convenciones colectivas; sin embargo, existen también leyes específicas para ciertas situaciones en particular, como, por ejemplo, las negociaciones colectivas entre funcionarios públicos y el Estado, las cuales se regulan por la Ley 24.185 sobre los convenios colectivos para trabajadores del Estado; existen otras leyes que regulan la negociación colectiva de los docentes e incluso las negociaciones colectivas para los empleados del Poder Judicial, lo cual muestra la amplitud de la legislación laboral colectiva en Argentina. Debido al tema que se está tratando en la investigación, basta describir el trámite de negociación colectiva regulado por la Ley 24.185.

En los primeros cinco artículos de la norma³⁵, se describe el ámbito de aplicación de la ley, lo que se regula en una convención colectiva, la homologación que debe tramitarse por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión, así como su entrada en vigencia y la ultraactividad; es decir, la subsistencia de sus condiciones para los afectados después de vencida la convención, hasta que entre en vigencia una nueva. Dentro del artículo 6 se hace referencia al principio pro operario, donde prevalece la norma más favorable para el trabajador cuando se enfrente una norma de la convención colectiva ante la legislación laboral, siempre y cuando no afecte el interés general. Es importante destacar que las negociaciones colectivas homologadas son válidas tanto para trabajadores afiliados o no, que se desempeñen dentro de la misma actividad en la zona en la que rige la convención,

35 . Congreso de la Nación Argentina, "Ley N.º 24.185: Ley de Convenios Colectivos para Trabajadores del Estado, 16 de diciembre de 1992", Infoleg. Consultado el 20 de agosto, 2018, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm>

teniendo en cuenta que pueden también existir cláusulas exclusivas para los trabajadores afiliados a la organización sindical.

La huelga

Con respecto a la huelga, el artículo constitucional 14 bis, anteriormente mencionado, reconoce el derecho de las organizaciones sindicales de recurrir a la huelga; esto, dentro de lo que implica la libertad sindical. Por otro lado, la Ley 25.877³⁶, sobre el ordenamiento de régimen laboral, artículo 24, establece que al tomar medidas directas por un conflicto colectivo de trabajo que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, se debe garantizar la no interrupción de estos. La Ley 14.786 toca un poco el tema del conflicto de intereses en el ámbito laboral. Así lo explica artículo 1.º, y, a lo largo de la norma, se establece como prioridad la mediación para llegar a un acuerdo y evitar medidas directas, como la huelga, como lo estipula el artículo 9.

Brasil

El país brasileño se caracterizó en sus inicios por su ruralidad y el desarrollo de la agricultura. El movimiento obrero y sindical se inicia en 1888, con la abolición de la esclavitud y la llegada de inmigrantes europeos que traían ideas sobre uniones sindicales³⁷. Mediante el Decreto 979, de 1903, se impulsa la asociación sindical en las áreas de la agricultura y la industria rural. En el año 1907, por medio de ley, se promueve la asociación sindical para cualquier profesión, con el fin de proteger sus intereses laborales y económicos. A partir de lo anterior, se da una lucha sindical lenta, pero constante, teniendo entre sus principales manifestaciones la gran huelga de 1917 en São Paulo; sin embargo, unos años más tarde, con la revolución de

36 . Congreso de la Nación Argentina, "Ley N.º 25.877: Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral, 18 de marzo de 2004", Infoleg. Consultado el 20 de agosto, 2018, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/lexact.htm>

37 . Arthur Braganca de Vasconcellos Weintraub, *Sindicatos y corporativismo en Brasil*, En: Revista chilena de *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.é Vol 4, N. ° 8, ed. Héctor Humeres Noguera (Santiago: Universidad de Chile, 2013), 109-119. DOI: 10.5354/0719-7551.2016.42742.

Getúlio Vargas y la creación del Ministerio de Trabajo, los sindicatos pasan a ser ramas del Estado, mediante las cuales se regula el movimiento obrero³⁸. En este nuevo modelo sindical se destaca la unicidad, la cual restringe el pluralismo y permite al Estado un nivel más alto de control; además, se les otorgan a los sindicatos ciertas funciones públicas relacionadas con los derechos laborales, seguridad social y educación. En 1934, fruto de una violenta revolución en São Paulo, surge a la vida jurídica una nueva Constitución, dentro de la cual se reconocen varias regulaciones y garantías sociales en el ámbito laboral, incluidas las negociaciones colectivas³⁹.

Con la creación del Nuevo Estado en 1937 y una nueva Constitución, se reconoce nuevamente la libertad de asociación y sindicalización; empero, lo anterior no genera mucha diferencia debido al fuerte control estatal en el área sindical. En 1943 se promulga la Consolidación de las leyes de trabajo o como se le conoce popularmente, CLT, que es actualmente (con Reformas incluidas) el principal cuerpo normativo en derecho laboral brasileño; se termina de implantar la unicidad en el movimiento sindical, lo que implica que solo puede existir un sindicato por ciudad, lo cual restringe las relaciones horizontales entre sindicatos. De igual forma, se le otorgan al Ministerio de Trabajo funciones de control interno sobre los sindicatos, como lo son la elaboración de estatutos, dirección de finanzas y la facultad de deponer dirigentes⁴⁰, entre otros.

Con la promulgación de la Constitución de 1988, los sindicatos se comienzan a desligar de manera leve del aparato estatal, en términos de organización y negociación colectiva; esto es resultado del papel que juegan las organizaciones sindicales entre 1970 y 1980; dentro de lo anterior se destaca una lucha por la democratización de los sindicatos, autonomía sindical y el derecho de huelga.⁴¹

38 . Arthur Braganca de Vasconcellos Weintraub, *ibid.* 109-119.

39 . Rubén Famá, *Acerca de la Reforma Laboral en Brasil y sus posibles y/o imposibles implicancias en Argentina* (2017), 1-2. <http://www.relats.org/documentos/DERECHO.Fama2.pdf>

40 . Rubén Famá, *ibid.*, 3.

41 . Braganca de Vasconcellos Weintraub, *op. cit.*, 117.

Libertad de asociación Sindical

La libertad sindical se encuentra reconocida dentro de la Constitución brasileña, en el artículo 8, como se muestra a continuación:

Art. 8.º La asociación profesional o sindical es libre, y se observa lo siguiente:

I – la ley no podrá exigir la autorización del Estado para la fundación de sindicato, exceptuado el registro en el órgano competente, estando vedadas al Poder Público la interferencia y la intervención en la organización sindical;

II - está prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de categoría profesional o económica, en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al área de un Municipio;

III - cabe al sindicato la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, inclusive en cuestiones judiciales o administrativas;

IV - la asamblea general fijará la contribución que, tratándose de categoría profesional, será descontada en folio, para costo del sistema confederativo de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en ley;

V - nadie estará obligado a afiliarse o a mantenerse afiliado al sindicato;

VI - es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo;

VII - el jubilado afiliado tiene derecho a votar y ser votado en las organizaciones sindicales;

VIII - está prohibida la dispensa del empleado sindicalizado a partir

del registro de la candidatura a cargo de dirección o representación sindical y, si es elegido, incluso como suplente, hasta un año después del final del mandato, salvo en el caso en que cometa falta grave en los términos de la ley.

*Párrafo único. Las disposiciones de este artículo se aplican a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores, atendidas las condiciones que la ley establezca.*⁴²

Del artículo anterior se aprecia lo específico de la norma, en donde no solo protege la libertad sindical, por medio de la creación del sindicato y la afiliación de los trabajadores, sino que también menciona los intereses que deben tener las organizaciones, la limitación en cuanto a territorialidad y la participación exclusiva que deben tener dentro de la negociación colectiva.

Con respecto a la normativa infraconstitucional, la consolidación de las leyes de trabajo abarca tanto derechos laborales individuales como colectivos y procesales. Como se mencionó anteriormente, nace a la vida jurídica en 1943 y hasta el momento ha sido objeto de un gran número de reformas, siendo la más reciente en noviembre del 2017. Dentro de dicho cuerpo normativo, el artículo 511 establece que es lícita la asociación para el estudio, promoción y coordinación de sus intereses económicos o profesionales de todos los que, como empleadores, empleados, agentes o trabajadores autónomos, ejerzan respectivamente la misma actividad o profesión, ratificando, así, lo establecido de manera constitucional.

42 . Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República Federativa del Brasil, 5 de octubre 1988. Consultado el 29 de agosto, 2018, <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0507.pdf>

Sindicato, formación, estatuto y directiva

El cuerpo normativo que establece los requisitos necesarios para la formación e inscripción de un sindicato es la consolidación de leyes de trabajo. Dicha normativa reconoce organizaciones sindicales y organizaciones sindicales de grado superior, como lo son las federaciones y confederaciones; se establecen las funciones de las organizaciones sindicales (artículo 513), donde se le otorga la prerrogativa de celebrar contratos colectivos, mientras en el artículo 514 se encuentran los deberes de dichas organizaciones⁴³.

Los requerimientos para la formación de un sindicato los regula el artículo 515, y la limitación territorial el 516; se le otorga la potestad al Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio de delimitar la base territorial de los sindicatos y de su inscripción. En cuanto al estatuto de la organización, el artículo 518 establece los temas que debe contener. La administración de la organización es ejercida por una directiva, de máximo siete y mínimo tres miembros, de acuerdo con lo definido en el artículo 522. Existirá también un consejo fiscal a cuyo cargo estará la fiscalización de la gestión financiera. Los miembros de dichos órganos serán elegidos mediante elecciones, conforme a lo establecido en los artículos 531 y 533⁴⁴.

Negociación colectiva

Los convenios colectivos de trabajo se regulan por medio de la Consolidación de las Leyes de Trabajo. En el artículo 611 de este cuerpo normativo se establece la definición de esta figura jurídica como el acrónimo de carácter normativo, por el cual dos o más sindicatos representativos estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de las respectivas representaciones. La flexibilidad de las condiciones

43 . Presidente de la República, "Decreto ley N.º 5.452: Consolidación de las leyes de Trabajo, 1º de mayo de 1943", International Labour Organization. Consultado 20 de agosto, 2018, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=28801

44 . Presidente de la República, "Decreto ley N.º 5.452: Consolidación de las leyes de Trabajo, 1º de mayo de 1943" *ibid*.

de trabajo en relación con la normativa y el convenio se regula en el artículo 611 A, dentro del cual se establece que los convenios y acuerdos colectivos tendrán prioridad sobre la ley cuando se refieran a jornada de trabajo, salario, reglamento empresarial, teletrabajo, entre otros temas, con respecto a la relación entre convenio colectivo y contrato de trabajo, se les dará siempre prioridad a las convenciones colectivas⁴⁵. El artículo 614 hace referencia a la entrada en vigor y duración del convenio, dentro del cual se prohíbe la ultraactividad⁴⁶.

Huelga

El artículo 9 constitucional garantiza el derecho de huelga de los trabajadores y establece que, por medio de ley, se debe determinar cuáles son los servicios esenciales que se deben seguir satisfaciendo para las comunidades en caso de huelga. La normativa que regula este derecho es la Ley federal N.º 7.783, sobre el derecho de huelga⁴⁷, la cual determina que antes de la cesación de los procesos productivos debe agotarse el medio conciliatorio. Mediante el artículo 6 de dicha ley se garantiza a los trabajadores la utilización de medios pacíficos para convencer a otros trabajadores de unirse al movimiento y la recaudación de fondos y libre divulgación del movimiento.

Entre las prohibiciones del patrono durante la huelga, el artículo 7⁴⁸ expone que no se podrá dar por terminado ningún contrato de trabajo de empleados que participen en la huelga, así como la contratación de empleados temporales para reemplazar a los huelguistas; sin embargo, esta última tiene la excepción de que es posible hacer la contratación de dichos empleados siempre y cuando sea para evitar perjuicio

45 . Presidente de la República, "Decreto ley N.º 5.452: Consolidación de las leyes de Trabajo, 1º de mayo de 1943" *ibid*.

46 . Presidente de la República, "Decreto ley N.º 5.452: Consolidación de las leyes de Trabajo, 1º de mayo de 1943", *ibid*.

47 . Presidente de la República, "*Ley N.º 7.783: Sobre el Derecho de Huelga, 28 de junio de 1989*", International Labour Organization. Consultado 20 de agosto, 2018, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=7596&p_country=BRA&p_count=1214&p_classification=02&p_classcount=56

48 . Presidente de la República, "*Ley N.º 7.783: Sobre el Derecho de Huelga, 28 de junio de 1989*", *ibid*.

irreparable o irreversible del equipo o máquinas de la empresa, o para garantizar ciertos servicios esenciales a la población.

Chile

Los primeros pasos del movimiento obrero de Chile se dan a partir de 1880, con el aumento de infraestructura que favorecerían el desarrollo urbanístico y de ciertos sectores, como la minería, el comercio y la industria. Al no existir legislación laboral durante ese periodo, el Gobierno reprime cualquier tipo de manifestación realizada. En este período surgen las mutuales, organizaciones de trabajadores que buscan proteger a sus afiliados y se fomenta la solidaridad obrera. Con lo anterior se comienzan a dar huelgas en busca de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; entre las más importantes se dan la huelga general de obreros del salitre Tarapacá, en 1890, y la huelga general en Iquique, en 1907. Esta última recibió una respuesta brutal por parte del Gobierno⁴⁹.

En 1924 se crea la primera legislación laboral y en 1931 se promulga el Código de Trabajo; no obstante, este llega a restringir los movimientos sindicales con normas expresas sobre legalidad y ciertas prohibiciones sobre negociación de derechos, lo cual generó descontento y varias manifestaciones que no fueron suficientes para oponerse al Gobierno.

Con motivo de las malas condiciones de vida que sufría la mayoría de los trabajadores chilenos para mediados de siglo, surgen un gran número de asociaciones sindicales, entre las que se pueden destacar las de los educadores, funcionarios públicos, trabajadores ferroviarios, entre otros. Estas organizaciones consiguen unirse con el fin de no debilitar la lucha obrero-sindical, y en 1953 se forma la Central Única de Trabajadores, organización que lucharía por los intereses económicos, sociales y culturales de las familias de los obreros chilenos.

Sin embargo, años después, en 1973, con la llegada de la dictadura militar se inicia una etapa de violencia y represión en contra de todo movimiento sindical; se emite un gran número de regulaciones que suspenden derechos a los trabajadores y

49 . Central Única de Trabajadores, *Antecedentes del movimiento sindical chileno* (2005), 1-2, http://www.archivochile.com/Mov_sociales/CUT/MScut0001.pdf

debilitan las organizaciones sindicales. Después de constantes luchas y violentas masacres, se crea la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, conformada por varias asociaciones sindicales. Dicha organización juega un papel importante en la lucha contra el régimen militar que imperaba en Chile para ese momento y durante el periodo llamado transición a la democracia, que puso fin a la dictadura militar. En cuanto a la normativa que regula y protege los derechos laborales, sindicales y de negociación colectiva, dichos contenidos se concentran en gran número dentro de la Constitución Política, el Código de Trabajo. A continuación, se hace un recuento de información importante sobre dichas normas y su vínculo con el tema.

Libertad de asociación sindical

Dentro de la Constitución Política de la República de Chile, artículo 19, inciso 16, se reconoce la libertad de trabajo y su protección; de la anterior norma es importante destacar que se menciona el límite que tienen los funcionarios del Estado, municipalidades o incluso empresas particulares que brinden servicios públicos esenciales para declararse en huelga; en el mismo artículo, dentro del inciso 19, se protege, de manera específica, la libertad de asociación sindical y se restringe la participación de estas organizaciones de trabajadores en actividades políticas.

“Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas:

(...) 19°. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”.⁵⁰

⁵⁰ . Junta de Gobierno, “Constitución Política de la República de Chile, 11 de marzo de 1981”, Consultado 29 de agosto, 2018, https://www.camara.cl/camara/media/docs/constitucion_politica.pdf.

Dicho artículo otorga, de forma general, la facultad de unirse a cualquier organización sindical de manera voluntaria, siempre y cuando se siga el trámite establecido en la ley. Dentro del Código de Trabajo, artículo 212, se reconoce también el derecho a la libre sindicación, sobre individuos, y en el artículo 213, sobre organizaciones sindicales en relación con federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales de trabajadores⁵¹.

Sindicatos, formación, estatutos y directivos

El Código de Trabajo, como principal fuente de regulación sobre el tema de los sindicatos, establece una clasificación horizontal y una vertical en cuanto a la relación entre sindicatos; la primera, en el artículo 216, cuando describe los tipos de sindicatos reconocidos en el territorio chileno, los cuales pueden ser de empresa, de trabajadores independientes o de trabajadores eventuales o transitorios; mientras el artículo 266 tutela la verticalidad existente entre sindicatos, federaciones y confederaciones⁵².

Sobre los fines que debe perseguir una organización sindical, el artículo 220 enumera una lista y permite a cada sindicato formar su propio estatuto. A partir del artículo 221 se establece el trámite y los requisitos para formar un sindicato, dicha constitución se realiza en asamblea cuyo cuórum debe seguir lo establecido en los artículos 227 y 228⁵³, de acuerdo con la cantidad de trabajadores de una empresa. Una vez estipulado el estatuto del sindicato y escogido su directorio, se debe realizar el trámite de registro del acta ante la Inspección de Trabajo; de esta forma, la organización ya contaría con personalidad jurídica.

51 . Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002", consultado 21 de agosto, 2018. http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf

52 . Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002", *ibid.*

53 . Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002", *ibid.*

De acuerdo con el artículo 234, se define que el directorio representa el sindicato de manera judicial y extrajudicialmente, y el artículo 224 establece que los miembros de la directiva sindical gozan del fuero sindical a partir de la realización de la asamblea constitutiva. Los estatutos regulan la cantidad de directivos por sindicato; empero, el Código de Trabajo, artículo 235, determina ciertas limitaciones a esta función⁵⁴. Por último, a partir del artículo 231 se regula lo concerniente a los estatutos del sindicato, capítulo importante debido a que dichos estatutos contemplan tanto la estructura, fines, procesos, entre otros aspectos esenciales al funcionamiento de una organización sindical⁵⁵.

Negociación colectiva

El artículo 19, inciso 16, sobre el derecho al trabajo, estipula, en su párrafo cuarto, el derecho que tiene la colectividad para negociar sus condiciones de trabajo, y se le otorga a la ley, en este caso el Código de Trabajo, la función de limitar y regular estas situaciones. Por lo tanto, a partir del artículo 303 de dicho cuerpo normativo, se regulan las generalidades, limitaciones y ámbito de aplicación de la negociación colectiva, tanto en el sector privado, como en el sector público. La normativa resalta la necesidad de que esta negociación se realice de buena fe por ambas partes, con base en el derecho a información de las organizaciones sindicales. Sobre la ultraactividad de los instrumentos colectivos, la legislación chilena permite la subsistencia de las normas de la convención colectiva en los contratos individuales de los trabajadores que se encontraban afectos a esta, siempre y cuando se ajuste a la ley, amparados en el artículo 325 del Código de Trabajo.

54 . Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002", *ibid.*

55 . Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002", *ibid.*

La huelga

Constitucionalmente se menciona y restringe el derecho de huelga de los funcionarios del Estado, municipalidades o empresas particulares que brinden un servicio de utilidad pública; lo anterior, de acuerdo con el inciso 16 del artículo 19⁵⁶. Por otro lado, el Código de Trabajo regula de una manera amplia este tema a partir del artículo 345, dentro del cual se establece la huelga como un derecho de la colectividad. Dentro de este capítulo se determina el procedimiento legal para iniciar una huelga lícita, que incluye la negociación con el empleador, la última oferta de este, la votación de la huelga, la prohibición de contratar a trabajadores para reemplazar a los que se encuentren en huelga, cierre temporal de la empresa, los efectos de la huelga, el derecho a la reincorporación del trabajador, reanudación de las negociaciones y finalización de la huelga⁵⁷.

En relación con la limitación constitucionalmente estipulada, los artículos 359 y 360 del Código de Trabajo amplían lo establecido, con lo que se pretende que el derecho a la huelga no sea un obstáculo para la población al momento de utilizar los servicios esenciales brindados por el Estado o particulares.

Uruguay

Los inicios del movimiento obrero-sindical en Uruguay se dan desde 1870, con la formación de la sociedad tipográfica montevideana. A partir de ese momento surgen distintas organizaciones en forma de mutuales relacionadas con distintos gremios y oficios. Para 1910, con la creación del partido socialista, se dan varios intentos de fortalecer el ambiente sindical, acompañados de constantes manifestaciones que

56 . Junta de Gobierno, "Constitución Política de la República de Chile, 11 de marzo de 1981", *Op. Cit.*

57 . Ministerio del Trabajo y Previsión Social, "Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002", *Op. Cit.*

fueron reprimidas por el Gobierno⁵⁸. Con la Gran Depresión del 29 (crisis económica mundial) y el golpe de Estado ocurrido en 1933, Uruguay se sumiría en tiempos oscuros para el movimiento obrero. La censura a las organizaciones sindicales, detención de dirigentes y un gran deterioro a las condiciones de vida de los trabajadores fueron causas para que la clase obrera, impulsada por políticas industriales y un crecimiento en sus números, lograra renovarse logrando varias victorias por medio de manifestaciones a mediados de los años treinta⁵⁹.

En busca de la unión sindical, surgen muchas centrales de trabajadores, que, aunque no lograron su objetivo, son una ventana de escape para los trabajadores, que les permitió manifestarse durante una época difícil, de gobiernos neoliberales y represión. Con la entrada en vigencia de la Constitución de 1967 y la llegada al gobierno de Jorge Pacheco Areco, se inicia una nueva etapa de violencia y agresión contra el movimiento sindical, marcado por una constante lucha entre el Gobierno y grupos de izquierda.

Después de años de ser censurado y perseguido, el movimiento sindical vuelve a flote para los años ochenta, cuando el gobierno dictatorial se debilita y por medio de un decreto de ley se crean las asociaciones profesionales, instituciones que utilizaron los trabajadores por reorganizarse. En el 2005, cuando la izquierda uruguaya consigue llegar al Gobierno, florece nuevamente la legislación laboral y aumentan las afiliaciones a las centrales sindicales.

Sobre la ley interna que regula los temas vinculados a la sindicación en el país uruguayo, no existe un solo cuerpo normativo que concentre todo su contenido, y de hecho, las leyes que regulan el movimiento sindical son bastante escasas. Lo anterior se debe a que el pensamiento uruguayo con respecto a los convenios de la

58 . Rodolfo Porrini, *"El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional (1870-2006)"*, en: *Historia del movimiento sindical uruguayo*. Curso de Formación Sindical (Montevideo: 2015), 4.

59 . Rodolfo Porrini, *"El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional (1870-2006)"* *ibid*, 7.

OIT es que, por tratarse de derechos fundamentales, su regulación sobra; sin embargo, existen algunas leyes que son importantes con respecto al tema.

Libertad de asociación sindical

Constitucionalmente se encuentra reconocida dicha libertad en los artículos 38, sobre la libertad de asociación en general, y el artículo 57, sobre las organizaciones de sindicatos. De igual manera, la Ley 17.940, sobre libertad sindical, amplía más sobre dicho concepto.

“Artículo 1.º.- (Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1.º del Convenio Internacional del Trabajo N.º 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N.º 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9.º de la Declaración socio laboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo (sic).

En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la

*constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo”.*⁶⁰

De acuerdo con lo anterior, se reconoce tanto la libertad sindical positiva, como la negativa, por la cual no se podrá discriminar, al elegir no afiliarse a una organización sindical. También es válida la norma al referirnos al fuero sindical, que protege a quien se encuentre dirigiendo u organizando actividades que tengan relación con el sindicato.

Sindicatos, formación, estatuto y directivos

Sobre la normativa que regula los sindicatos, su formación, organización, estatuto, entre otros aspectos, no existe en Uruguay; esto, porque las organizaciones sindicales gozan de más autonomía⁶¹, y muchas veces se utilizan como base las convenciones colectivas vigentes o la jurisprudencia. Se puede decir que en el Estado uruguayo, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo se aplican al pie de la letra.

Negociación colectiva

La Ley 18.566, sobre el sistema de negociación colectiva, regula lo referente a este tema, con la excepción de la negociación colectiva en el sector público. Mediante la ley del sistema de negociación colectiva, se garantiza la protección de dicho trámite por el Estado, otorgando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social competencia en materia de mediación y conciliación; de igual manera se solicita a las partes hacerlo siempre de buena fe, promoviendo un diálogo informado entre estas, con respecto a los convenios colectivos y su vencimiento. La presente ley regula y

60 . Asamblea General Uruguay, “Ley 17.940: Libertad Sindical, 02 de enero de 2006 con la reforma vigente de 1967”, consultado 30 de agosto, 2018, <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2161211.htm>

61 . Alfredo Villavicencio Ríos, “Constitución, configuración y registro de los sindicatos en América Latina: El reino espurio de la ley”, *Themis, Revista de Derecho* 65 (2014), 122.

permite su ultraactividad. Dentro de la función pública, la Ley 18.508, sobre la negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público, brinda una regulación similar a la ley del sistema de negociación colectiva, promoviendo la colaboración entre el Estado y las organizaciones de trabajadores; establece los contenidos negociables entre los acuerdos, al recalcar la necesidad de negociar de manera informada y de buena fe entre las partes.

La huelga

La justificación normativa que tienen los trabajadores para ejercer su derecho a la huelga, se encuentra reconocida en la Constitución, dentro del artículo 57, el cual determina que la huelga es un derecho gremial; sin embargo, en la Ley 15.530, sobre el derecho de huelga de los trabajadores de la actividad privada, se les atribuye este derecho a los gremios del sector privado, y en su artículo 2 la define como:

“Artículo 2.º.- La huelga es la suspensión colectiva, concertada y continua del trabajo, con abandono de los lugares de labor y fundada en una reclamación profesional que afecta directa y colectivamente a los trabajadores de una empresa o de un sector”.⁶²

En la cita anterior se describe lo que se entiende por huelga de acuerdo con la normativa del país uruguayo; es decir, establece las características del movimiento y lo restringe a un reclamo profesional que afecte directamente a la colectividad de trabajadores. Siguiendo el mismo cuerpo normativo, se define como requisito para la huelga el agotamiento de la etapa conciliatoria; de modo contrario esta, sería declarada ilegal. Mediante su artículo 4, se le otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la obligación de someter el conflicto a un órgano de conciliación.

⁶² . Asamblea General de Uruguay, “Ley 15.530: Se dictan normas sobre el derecho de huelga de los trabajadores, 27 de marzo 1984”. Consultado 30 de agosto, 2018 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4942105.htm>

Dicha ley establece los requisitos para la declaratoria de la huelga, así como el procedimiento por seguir durante esta, al igual que los motivos para finalizarla o suspenderla. Dentro del artículo 16 de la ley, se hace referencia a la ilegalidad de la huelga:

“Artículo 16.- La huelga es ilícita cuando persigue fines que no sean laborales, cuando se origine por un conflicto laboral individual (uno o más trabajadores) que es de competencia de los órganos jurisdiccionales o en caso en que ocurra con violación de la ley.

En todo caso la huelga es ilícita cuando es acompañada de actos de violencia, daño y otras conductas reprimidas por el Código Penal.

No podrá dejarse sin atención de mantenimiento las instalaciones de los procesos de producción continuos de cualquier índole cuya detención pueda significar perjuicio irreversible, ni efectivizar huelgas que puedan producir situaciones o estados de necesidad, apremio o infortunio colectivo, sin que se tomen medidas que eviten tales perjuicios.⁶³”

Dentro de la cita anterior se recalcan los fines que debe perseguir esta figura, ya descritos anteriormente, laborales y colectivos, siempre dentro del marco de la ley, sin causar un perjuicio, estados de necesidad, apremio o infortunio colectivo. Siguiendo la línea jurídica de la ley, la ilegalidad de la huelga será solicitada por el Poder Ejecutivo y, una vez declarada, los trabajadores deben reintegrarse a sus labores dentro del plazo de dos días hábiles a partir de la convocatoria.

⁶³ . Asamblea General de Uruguay, “Ley 15.530: Se dictan normas sobre el derecho de huelga de los trabajadores, 27 de marzo 1984”, *ibid.*

México

Los primeros movimientos obreros en México se inician durante la segunda mitad del siglo XIX, con brotes mutualistas y anarquistas; sin embargo, el sindicalismo se encontraba prohibido y, por lo tanto, en ese tiempo hubo mucha represión por parte del Estado, el cual seguía sin intervenir en las relaciones laborales privadas. Con la llegada de Porfirio Díaz a la Presidencia, se inicia un proceso de concesiones a empresas extranjeras. De acuerdo con Luis Araiza, en su obra *Historia del movimiento obrero mexicano*, las concesiones se hacían para la explotación de energía eléctrica, minería, el petróleo, ferrocarriles, industria textil e incluso las mejores tierras se otorgaban a extranjeros con fines científicos⁶⁴. Esto causa un deterioro y descontento en la clase obrera mexicana, cuya educación era de peor calidad en comparación con la de las clases altas.

En el año 1905, por medio de la industria del tabaco, se comienzan a gestar movimientos de unión entre los trabajadores que terminan manifestándose para solicitar aumentos en las tarifas de salario y el retiro del reglamento interno de la empresa de tabacos y puros "El Valle Nacional"⁶⁵. Dicha manifestación fue una gran victoria para el movimiento obrero que obtuvo la aprobación de sus peticiones. Por su parte, en Cananea, Sonora, los mineros que tenían pésimas condiciones de trabajo, se unieron, en 1906, para manifestarse en contra de la empresa extranjera y el gobierno local. Después de muchas masacres y agresiones en contra de los trabajadores, se concluyó que, aunque muchos obreros murieron y otros fueron encarcelados, los trabajadores unidos pueden lograr grandes cosas⁶⁶.

Durante la Revolución mexicana se funda, en 1912, la Casa del Obrero Mundial, sindicato con ideas anarcosindicalistas y que desempeñó un papel importante de representación obrera durante esa década⁶⁷, y en 1918 se funda la Confederación

64 . Luis Araiza, "*Historia del movimiento obrero mexicano*" 2.^a de, Tomo 2 (Mexico D. F.: Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975), 23.

65 . Luis Araiza, "*Historia del movimiento obrero mexicano*", *ibid*, 40-41.

66 . Luis Araiza, "*Historia del movimiento obrero mexicano*", *ibid*, 42-65.

67 . Anna Ribera Carbó, "*El territorio obrero. Los sindicatos y la reestructuración de la nación mexicana durante la Revolución mexicana de 1910*", en *Scripta Nova: Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Vol. X, núm. 218 (Barcelona: Universidad de Barcelona, 2006). 1

Regional Obrera Mexicana⁶⁸, la primera federación sindical en México; ambas organizaciones lucharon por la unión y la educación de la clase trabajadora.

La Confederación impulsó el fortalecimiento de políticas estatales que favorecieran a los sindicatos por medio del partido laboralista mexicano, el cual llevó a Álvaro Obregón al poder en 1920. Con la creación del Congreso de Trabajo en 1966, se instaura el corporativismo en México. Dicha organización es, de acuerdo con Garza Toledo, una cúpula que agrupa a las principales confederaciones y sindicatos nacionales⁶⁹; sin embargo, no todos los sindicatos se encuentran representados en el congreso, como lo son los sindicatos autónomos o independientes. Tales organizaciones no forman parte del congreso de trabajo; más bien son parte de una corriente que surgió en la década de los sesenta y entra en crisis en los ochenta; por otro lado, los sindicatos blancos tampoco se encuentran dentro del congreso de trabajo y actualmente su expansión es mínima.

México, como todas las otras naciones analizadas en esta investigación, reconoce, de manera constitucional, la libertad sindical; también posee dentro de su normativa una ley federal del trabajo, que regula, de manera general, las relaciones laborales; no obstante, para las personas que trabajan en la función pública existen leyes por cada estado que regulan desde derechos individuales hasta los colectivos.

Libertad sindical

El artículo 133 constitucional se divide en dos apartados: el primero reconoce y protege las libertades y derechos en las relaciones laborales entre particulares⁷⁰; en su inciso xvi se menciona la libertad de asociación sindical en defensa de sus intereses. Con respecto al apartado segundo de dicho artículo, se hace referencia

68 Enrique de la Garza Toledo, "Sindicatos, Estado y economía en México", en *El sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina* (Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung, 1998), 10, URL: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/sindiestaeconmex.pdf>

69 De la Garza Toledo, "Sindicatos, Estado y economía en México", en *El sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina* *ibid*, 10.

70 . Octavio Cantón J., "Los derechos laborales en la Constitución mexicana. Reflexiones sobre el derecho a la libertad sindical", En: *Derechos humanos en la Constitución. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, 1.ª ed. Tomo 1 (Mexico D. F.: Fundación Konrad Adenauer, 2013), 9-10.

a los trabajadores del estado. Su inciso x establece que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes⁷¹.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo llega a regular lo establecido en la norma anteriormente mencionada. Así el artículo 357 reconoce la libertad de asociación sindical de los trabajadores, y en el artículo siguiente (358) se explica lo que sería la libertad sindical, tanto en sentido positivo como negativo⁷².

Con respecto a los trabajadores de los poderes de la unión, se regulan sus derechos colectivos por medio de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado: Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. Dentro de este cuerpo normativo se encuentra, en el título cuarto, sobre los derechos colectivos, el artículo 69, donde se reconoce el derecho de todos los trabajadores a formar parte de un sindicato; empero, se limita tal libertad dentro del mismo artículo, relacionado con el artículo 68, el cual establece que, por dependencia, solo podrá existir un sindicato, y la segunda parte del artículo 69 determina que una vez aceptado el trabajador dentro del sindicato, este no puede desafiliarse, a menos de que sea expulsado de la agrupación. Es importante destacar que cada estado tiene su propia regulación sobre los funcionarios públicos sin embargo tiene gran similitud con la ley federal.

Sindicato, formación, estatuto y directiva

Los sindicatos, de acuerdo con el marco normativo mexicano, pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria o de oficios varios, según lo establecido por el artículo 360 de la Ley Federal de Trabajo⁷³. Dichas

71 . Congreso Constituyente, "*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 5 de febrero 1917", UNAM, consultado 30 de agosto, 2018, <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>

72 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo*, 1° de abril de 1970", UNAM, consultado 21 de agosto, 2018, <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo#31822>

73 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo*, 1° de abril de

organizaciones tienen personería jurídica; esto las hace sujetos de derechos y deberes. Para obtener esta personería se debe seguir el trámite y los requisitos establecidos en los artículos 364, 365 y sobre su estatuto el 371⁷⁴. Es importante destacar que el ente encargado de la inscripción y registro de los sindicatos es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a las federaciones, y las Juntas de Conciliación y arbitraje cuando sea un sindicato de competencia local. De manera similar, la ley que regula a los trabajadores del sector público, establece en los artículos 71 y 72 los requisitos de inscripción, donde se define como ente regulador el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Dentro del artículo 78 de dicha ley, se menciona que los sindicatos son libres para solicitar la adhesión a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado la cual es la única central sindical reconocida por el Estado⁷⁵.

Negociación colectiva

La negociación colectiva como medio para establecer las condiciones en las que se desempeñan los trabajadores es uno de los pilares del derecho laboral colectivo en general. En México, su regulación se enmarca en la Ley Federal del Trabajo y presenta dos figuras: el contrato colectivo de trabajo, regulado desde el artículo 386 hasta el 402 y se define como el convenio celebrado entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más sindicatos de patrones, cuyo objetivo es establecer las condiciones según las cuales debe darse la prestación del trabajo en una o más empresas; la presente figura puede darse en un establecimiento donde exista más de un sindicato. En caso de que sean sindicatos de empresa o industriales, se realiza la negociación con el que tenga más representatividad de trabajadores. Si son sindicatos gremiales, de igual manera se favorece la mayoría de la representación; sin embargo, en caso de que no exista acuerdo entre los sindicatos,

1970", *ibid.*

74 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970*", *ibid.*

75 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970*", *ibid.*

se puede realizar un contrato por cada sindicato gremial. Si la empresa posee tanto sindicatos gremiales y de empresa, los gremiales pueden realizar el contrato, siempre y cuando el número de afiliados que tengan sea mayor al número de afiliados, de la misma profesión, con que cuente el sindicato de empresa⁷⁶.

Con respecto a los requisitos y al contenido del contrato colectivo, los artículos 390 y 391 muestran cada uno de los aspectos requeridos, tanto de forma como de fondo. La flexibilidad de las condiciones del contrato colectivo se regula con el artículo 394, en el cual se determina que estas no pueden ser menos favorables que las que se establecen en los contratos de trabajo vigentes, la cláusula de exclusividad, regulada en el artículo 395, se permite, en el tanto no perjudique a los trabajadores no afiliados al sindicato que ya prestaban sus servicios a la empresa antes de la celebración del contrato. La ultraactividad del contrato colectivo se regula en los artículos 399, 399 bis y 400, sobre la revisión de esta. En caso de que no se solicite la revisión, el contrato se prorroga por un plazo igual al que fue pactado o de manera indeterminada⁷⁷.

La otra figura dentro del marco normativo de la negociación colectiva es el contrato ley. Dicha figura se encuentra regulada a partir del artículo 404, hasta el 421 de la Ley Federal del Trabajo. La ley define este contrato como un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o sindicatos de patrones, cuyo objetivo es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, dentro de una zona o varias, o incluso en todo el territorio mexicano. Sobre los requisitos y contenido del contrato ley, se encuentran establecidos en los artículos 406, 409, 412 y 414. En cuanto a la flexibilidad, se mantendrán siempre las disposiciones más favorables para los

76 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970*", *ibid.*

77 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970*", *ibid.*

trabajadores, ya sea dentro del contrato-ley, contrato colectivo o contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 417⁷⁸.

Sobre la ultraactividad del contrato, el artículo 420 determina que, si la revisión de este no se solicita por ninguna de las partes, se prorroga por el mismo plazo que se pactó dentro del documento. En el sector público, la ley establece que las condiciones de trabajo se fijan por el titular de la dependencia respectiva y solamente toma en cuenta la opinión del sindicato correspondiente, con base en el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cualquier objeción a estas condiciones se plantea ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje⁷⁹.

Huelga

Constitucionalmente, el derecho a la huelga se menciona dentro del artículo 123, para los trabajadores de empresas particulares y para los funcionarios públicos.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: (...)

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores: (...)

78 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970”, *ibid.*

79 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970”, *ibid.*

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra (...).⁸⁰

De acuerdo con lo anterior, se reconoce dentro de la Constitución Política el derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga, siempre y cuando se sigan los trámites establecidos en las leyes. Dicha regulación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, para empresas particulares y dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los funcionarios públicos.

La Ley del Trabajo, artículo 440, define la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Se establece entonces, que la huelga es un derecho de la colectividad. Ahora bien, existen requisitos para que la huelga sea lícita, los cuales se enmarcan en los artículos 443, sobre el ámbito de acción de los trabajadores, 444, relacionado con el 450 sobre los objetivos de la huelga 445, con respecto a la ilegalidad de la huelga, y 459, sobre la falta de requisitos en cuanto al número de trabajadores o violación del artículo 450⁸¹.

Los límites a este derecho se encuentran en el artículo 466, donde se establecen los servicios públicos que deben seguir brindándose sin importar la huelga, el transporte público, incluyendo buques y aeronaves, al igual que los servicios de salud⁸². Para los funcionarios públicos, se determina como requisito el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y que la huelga sea

80 . Congreso Constituyente, "*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 5 de febrero 1917", *ibid.*

81 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo*, 1° de abril de 1970", *Op. Cit.*

82 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo*, 1° de abril de 1970", *ibid.*

declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada⁸³. La declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga le corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y, antes de la suspensión de las labores, deben las partes acudir a la conciliación. En caso de no haber llegado a un acuerdo durante el plazo establecido en la ley y habiéndose declarado la huelga como legal, se puede realizar la suspensión de labores. Nuevamente, se establece dentro de la ley que si alguna institución, la conservación de esta o la salud pública, se ven perjudicadas por el cese de un servicio, a petición de parte, por medio del Tribunal, se acordará el número de trabajadores que se deben mantener desempeñando sus funciones para evitar el perjuicio⁸⁴.

Evolución del movimiento obrero-sindical en Costa Rica

La realidad que viven los trabajadores es siempre un retrato fiel del actuar económico del Estado, en donde se encuentran. Para comprender la situación actual de las organizaciones sindicales, es necesario hacer un repaso que muestre la relación que existió y existe entre el desarrollo económico de Costa Rica, a lo largo de su historia como república independiente, y el movimiento obrero-sindical, sus inicios, luchas y logros.

Entre las primeras muestras de unión y organización entre obreros en el territorio costarricense se encuentra la de los trabajadores extranjeros traídos para trabajar en la construcción del ferrocarril del Atlántico, trabajadores europeos que ya estaban imbuidos de las ideas socialistas del Viejo Continente⁸⁵. Para ese momento, Costa Rica era una nación que dependía del cultivo de café y, cada vez menos, del cacao;

83 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo Constitucional, 28 de diciembre de 1963*", UNAM, consultado 21 de agosto, 2018,

<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-de-los-trabajadores-al-servicio-del-estado-reglamentaria-del-apartado-b-del-articulo-123-constitucional>

84 . Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, "*Ley Federal del Trabajo, 1° de abril de 1970*", *Op. Cit.*

85 . Rodrigo Aguilar Arce, "*El movimiento sindical costarricense a partir de la década del 40 del siglo XX: sus dificultades, avances, aciertos, debilidades y perspectiva futura*" (Costa Rica: 2016), 09-10, <http://www.relats.org/documentos/ORGAguiar.pdf>

entre 1871 y 1890 se realiza la construcción de la vía férrea, cuyo impulso más notable fue el inicio de la siembra de banano⁸⁶ y una manifestación del movimiento obrero en 1888 en contra de Minor Keith, empresario estadounidense y principal inversionista del proyecto. De acuerdo con Carlos Monge Alfaro, es a partir de 1885 cuando varias empresas estadounidenses se interesan en la explotación del cultivo del banano y reciben del Gobierno grandes extensiones de tierra en concesión, principalmente para compensar la falta de inversión del Estado durante la construcción del ferrocarril; sin embargo, también se da a cambio de esto un impuesto pagado por cada racimo exportado⁸⁷.

La zona del Caribe, por sus condiciones climáticas e insalubres, era ya un terreno peligroso, aparte de que las condiciones en que trabajaban los peones que cultivaban el banano eran muy deficitarias. Es también oportuno tomar en cuenta que a la legislación laboral aún le faltaba para considerar esas situaciones.

Durante 1920, se da la gran huelga general, cuyos antecedentes se remontan a golpe de Estado de 1917, contra el gobierno de Alfredo González Flores. El gobierno *de facto*, encabezado por Federico Tinoco, llegaría hasta 1919.

*“La lucha contra la dictadura ocupó en este periodo el lugar más importante, opacando hasta cierto punto las luchas que daban los gremios –los cuales se comportaban cada vez más como verdaderos sindicatos– por mejores condiciones de salario y de trabajo, empujados por la seria crisis económica que afectaba al país y que golpearía fuertemente a las clases oprimidas”.*⁸⁸

Con base en lo anterior, para ese momento no había organizaciones sindicales definidas; no obstante, el movimiento obrero era fuerte y tuvo un papel importante

86 . Carlos Monge Alfaro, *“Historia de Costa Rica”*, 17.^a ed (San José: Trejos Hnos, 1982), 247.

87 . Monge Alfaro, *ibid*, 247.

88 . Manuel Rojas Bolaños, *“El desarrollo del movimiento obrero en Costa Rica: un intento de periodización”*, en: *Revista de Ciencias Sociales*, marzo-octubre 1978 (San José: Universidad de Costa Rica, 1978), 15.

en la lucha contra la dictadura de los Tinoco. Otro de los antecedentes de la huelga fue la Revolución rusa de 1917, la cual influyó en el movimiento obrero de ese entonces e impulsó las ideas socialistas.

“Todos los movimientos laborales del periodo tuvieron en cierta medida, su remate en la huelga general de 1920, a la cual se sumaron numerosos grupos obreros, tanto en el principal centro urbano del país (San José), como en las ciudades del interior, en los puertos de Limón y Puntarenas. La huelga fue iniciada por los ebanistas y carpinteros, quienes el 26 de enero de ese año se reunieron y elaboraron un pliego de peticiones que debía ser contestado por los patrones antes del 2 de febrero”⁸⁹

Uno de los principales objetivos de la huelga era la disminución de la jornada laboral de 12 a 8 horas, al igual que un aumento considerable en los salarios. Como se menciona en la anterior cita, la huelga la iniciaron ebanistas y carpinteros; empero, durante su desarrollo se adhirieron a este movimiento los obreros del sector público y otros sectores.

Para los trabajadores estatales, el gobierno provisional aprueba la jornada de ocho horas y un aumento del salario del 20%, mientras que para el sector privado fue más difícil, pues las empresas se negaban a aceptar las condiciones de los trabajadores; sin embargo, mediante la Ley N.º 100, del 9 de diciembre del mismo año, se legaliza la jornada de ocho horas para jornaleros, artesanos, y demás trabajadores de fincas, talleres y actividades conexas; y 10 horas para los empleados de comercio⁹⁰.

En 1934 se da una gran manifestación por parte de los obreros que trabajaban en los cultivos de banano. Según el historiador Gerardo Contreras, mediante entrevista

89 . Manuel Rojas Bolaños, *“El desarrollo del movimiento obrero en Costa Rica: un intento de periodización”*, *ibid.*

90 . Manuel Rojas Bolaños, *“El desarrollo del movimiento obrero en Costa Rica: un intento de periodización”*, *ibid.*

de Semanario *Universidad*, entre las causas de dicho movimiento se encuentran la mala situación que estaba pasando la comercialización del banano debido a la Gran Depresión del 29, crisis mundial que impactó la década de los treinta, sumado a las condiciones miserables en las que trabajaban los obreros⁹¹.

Como impulsor de la manifestación obrera se encontraba Carlos Luis *Calufa* Fallas, del Partido Comunista, toda una figura y líder del movimiento sindical costarricense en ese entonces y, posteriormente, un escritor. Iniciada un 28 de agosto, la huelga se alargó hasta el 16 de setiembre. Entre los puntos reclamados por los trabajadores se destacan la solicitud de vivienda digna, salario en efectivo y el pago de horas extra⁹². De acuerdo con Contreras, a lo largo de la huelga se dieron violentas represiones por parte de la Policía e incluso, ya finalizando, la actitud de los trabajadores era igual de agresiva⁹³.

Al término de la huelga, los trabajadores obtuvieron un salario mínimo, viviendas en mejores condiciones y botiquines en sus áreas de trabajo, lo cual fue un logro menor comparado con lo que se solicitaba al inicio de las manifestaciones; sin embargo, toda la situación en general hizo que el movimiento sindical se hiciera más fuerte en Costa Rica, además de que creó conciencia y sirvió para que el Estado mejorara las garantías de la población y los trabajadores a partir de 1940.

Así, durante la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia (1940-1944) comienza a gestarse el Estado de bienestar social. En 1940 se crea la Universidad de Costa Rica. Además, en 1943 se promulga el Código de Trabajo y se crea la Caja Costarricense de Seguro Social. Asimismo, se promueve el cooperativismo. Entre otros actores que impulsaron el nuevo modelo de Estado están el arzobispo Víctor Manuel Sanabria, representante de la Iglesia católica, y Manuel Mora Valverde, del Partido Comunista. Todo ello se consolida en las llamadas Garantías Sociales, como se verá más adelante.

91 . Vinicio Chacón, "*Hace 75 años se sangró en la huelga del Atlántico*", *Semanario Universidad*, 6 de agosto, 2009, <https://semanariouniversidad.com/cultura/hace-75-aos-se-sangr-en-la-huelga-del-atlntico/>

92 . Vinicio Chacón, "*Hace 75 años se sangró en la huelga del Atlántico*", *ibid.*

93 . Vinicio Chacón, "*Hace 75 años se sangró en la huelga del Atlántico*", *ibid.*

También, estos cambios, promovidos a partir de 1940, tuvieron impacto que en el movimiento obrero. Con la introducción, en 1942, del capítulo constitucional de las Garantías Sociales, en criterio de Carlos Monge, se abrió para los trabajadores una interesante etapa, pues el movimiento obrero aseguró su personalidad y dignidad como factores decisivos en el proceso de la producción de riqueza y de elementos importantes de la sociedad⁹⁴. Mediante la creación de la Caja Costarricense del Seguro Social se dio paso a los seguros del régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, decisión que mejoraría la condición y el estilo de vida de muchos trabajadores, además, de la creación de la Universidad de Costa Rica y la promulgación del Código de Trabajo, como ya se citó. De esta manera, mediante la legislación aludida, según Monge, se establecen, por parte del Estado, las relaciones entre capital y el trabajo, dándoles a los trabajadores más seguridad⁹⁵.

A partir de la fundación de la Segunda República (1949), el Estado se transforma en benefactor, aumentando su tamaño por medio de instituciones públicas, lo cual hizo crecer el número de funcionarios públicos y, por lo tanto, el número de sindicatos del sector público; sin embargo, debido al clima de conflicto desatado por la Guerra Fría (enfrentamiento Este-Oeste), las organizaciones sindicales se fundan como asociaciones o uniones para evitar la persecución por parte del Estado⁹⁶.

Para los finales de los setenta e inicios de los ochenta, en el contexto de la crisis del Estado benefactor, se realizaron grandes movimientos de huelga, principalmente en el Pacífico y el Caribe, relacionados con las bananeras; empero, que derivaron en un fracaso, situación usada para hacerle propaganda al movimiento solidarista⁹⁷, el cual planteaba la obtención de soluciones a los conflictos obrero-patronales por medio de la individualidad y el arreglo directo.

94 . Monge Alfaro, *"Historia de Costa Rica"*, op. cit., 293-294.

95 . Monge Alfaro, *"Historia de Costa Rica"*, *ibid*, 294-295.

96 . Natalia Dobles, Tanya García, Mónica Monge, María Sánchez y Maritza Ulate. *"Las principales respuestas sindicales y sus resultados ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales: una lectura interdisciplinaria desde las ciencias sociales, durante el periodo 2000-2010"*. Seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Sociología o ciencias políticas (San José: Universidad de Costa Rica, 2014), 180.

97 . Sindy Mora Solano, *"Costa Rica en la década de 1980: estrategias de negociación política en tiempos de crisis ¿Qué paso después de la protesta?"*, en: Cuaderno *inter.cambio sobre Centroamérica y el Caribe*, N.º 5 (San José: Universidad de Costa Rica, 2007), 170.

A partir de ese momento, el sindicato dentro del sector privado fue debilitándose cada vez más, mientras el solidarismo, mediante ley aprobada en 1984, se convertía en una opción bastante atractiva tanto para patronos, como para trabajadores. No obstante, cabe destacar que durante esta década es cuando se hace efectivo el derecho a la negociación colectiva, al haberse firmado alrededor de 427 convenciones entre los años 1972 y 1983⁹⁸.

En 1993, con el fin de fortalecer el movimiento sindical, entra en vigencia la Ley N.º 7360, con el propósito de reformar la Ley de Asociaciones Solidaristas y el Código de Trabajo.

En agosto del 2005 se inicia el trámite legislativo de lo que sería la Reforma Procesal Laboral, proyecto que requirió de extensas negociaciones entre empresarios, sindicatos y el Estado⁹⁹, cuyo objetivo era el de dotar a la legislación laboral costarricense de normativa procesal adecuada y un impulso al derecho colectivo laboral, fortaleciendo al respecto el derecho a la huelga y la negociación colectiva. Dicha Reforma entró en vigencia el 25 de julio del año 2017.

Diferencias entre los sindicatos del sector público y el sector privado

Existe en Costa Rica una marcada línea entre los sindicatos cuyo campo de acción se ubica dentro del sector privado y los sindicatos del sector público. Dicha distinción implica que la diferencia en la tasa de sindicación entre ambos sectores sea significativamente amplia. A consecuencia de lo anterior, se ha buscado fortalecer el actuar de las organizaciones sindicales del sector privado por medio de normativa; empero, los resultados, aunque favorables, siguen siendo mínimos. En orden a entender las causas que dificultan el desarrollo del movimiento sindical en empresas

98 . Dobles, García, Monge, Sánchez y Ulate, *“Las principales respuestas sindicales y sus resultados ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales: una lectura interdisciplinaria desde las ciencias sociales, durante el periodo 2000-2010”*, Op. Cit., 181.

99 . Katherine Calvo Artavia y Nohelia Vega Carvajal, *“Reforma Procesal Laboral”* (San José: Editorial Jurídica Faro, 2017), 26.

particulares, es necesario exponer las diferencias más sobresalientes entre las organizaciones del sector público y privado. Al respecto, es relevante empezar por determinar qué clase de trabajadores se ubican en cada sector; es decir, qué afiliados conforman estos sindicatos.

Dentro del sector público se encuentran los funcionarios públicos. Su definición se encuentra en la Ley General de la Administración Pública (N.º 6227), la cual establece que *“es servidor público la persona que presta servicios a la administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva”*¹⁰⁰. De acuerdo con lo anterior, el servidor público es quien representa el Estado en cierta actividad, siempre y cuando el trabajador se encuentre investido por la Administración Pública.

Por otro lado, el Código de Trabajo, mediante el artículo 682, define al servidor del Estado como *“(...) toda persona que preste a aquel o a estos un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fue expedido por autoridad o funcionario competente o en virtud de un contrato de trabajo en los casos regidos por el derecho privado”*. La definición anterior muestra los medios por los cuales se adquiere la condición de funcionario público y la característica del servicio que puede llegar a prestar.

Los sindicatos del sector público, que funcionan dentro de las instituciones del Estado, se encuentran conformados por funcionarios públicos o servidores del Estado; por lo tanto, se encuentran atados por las limitaciones que establezca la normativa en relación con estos trabajadores, las cuales se expondrán luego en este apartado y que surgen debido al vínculo que existe entre los funcionarios públicos y la Administración Pública, la cual es estatutaria, reglada por el derecho público.

100 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, *“Ley N.º 6227: Ley General de la Administración Pública, 2 de mayo de 1978”*, SCIJ. Consultado 1.º de setiembre, 2018, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=13231&nValor3=90116&strTipM=TC

Los sindicatos del sector privado los conforman trabajadores particulares, cuya definición se encuentra en el artículo 4 del Código de Trabajo, donde se establece que *"trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo"*¹⁰¹. El elemento que más llama la atención, dentro del concepto anterior, es el del contrato de trabajo, y es importante debido a que los sindicatos del sector privado no solo suelen conformarse por trabajadores asalariados, sino que también existen las organizaciones de trabajadores independientes, cuyos afiliados no se basan en un contrato de trabajo propiamente dicho, y utilizan el contrato por servicios profesionales.

Con respecto a las diferencias que les otorga la normativa a las organizaciones de ambos sectores, hay dos temas importantes que deben ser desarrollados: el primero es sobre la huelga, derecho reconocido dentro de la Constitución Política, en el artículo 61, y es la propia Carta Magna la que condiciona este derecho, cuando se trate de servicios públicos o esenciales.

De acuerdo con Antonio Baylos Grau, *"los servicios esenciales sería aquellos que satisfacen necesidades de la población conectadas con los derechos fundamentales de los ciudadanos. Ello quiere decir que en este concepto entra a formar parte tanto las llamadas "actividades de interés vital" como aquellas otras necesidades que se ligan a la satisfacción de derechos fundamentales de los ciudadanos, aunque no tengan el carácter de inaplazables o ininterrumpibles. No es difícil ver en esta delimitación conceptual el rastro de lo que la dogmática penal y laboralista española había elaborado sobre la noción de servicios de reconocida e inaplazable necesidad"*¹⁰². La cita anterior muestra la importancia de dichos

101 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943", SCIJ. Consultado 1.º de setiembre, 2018, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

102 . Antonio Baylos Grau. *"Derecho de huelga y servicios esenciales"*, Citado en: Eduardo Solano Solano, *"Definición y protección del derecho de huelga en los servicios esenciales"*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho (San José: Universidad de Costa Rica, 2015), 6-7.

servicios en la cotidianidad de las personas; es la relación que existe entre estos y los derechos fundamentales, lo que los hace inaplazables e ininterrumpibles, debido a que, de suceder su interrupción, podría afectar de manera significativa a la población.

Con respecto a la jurisprudencia, la resolución 1317-98 de la Sala Constitucional trata el tema de la limitación al derecho de huelga en los servicios públicos y sobre la definición de estos establece que son *“prestaciones con respecto a las cuales la huelga es susceptible de comprometer el bien jurídico de la salud y la economía, al incluir las que se brindan en las clínicas y hospitales, las que aluden a la higiene, al aseo y al alumbrado de las poblaciones¹⁰³”*.

El Código de Trabajo, en el artículo 376, regula lo que se entiende por servicio público y hace énfasis en los trabajadores de transporte, carga o descarga de bienes y servicios, cuya interrupción pueda causar un daño grave e inmediato a la salud o economía pública¹⁰⁴. Cualquier disputa o diferencia que ocurra entre los empleados de estos servicios deberá resolverse por medio de los tribunales de Trabajo, de acuerdo con lo estipulado por el artículo 375 del mismo cuerpo normativo¹⁰⁵.

Por otro lado, en el sector privado el derecho de huelga se puede ejercer siempre y cuando se cumplan los trámites necesarios establecidos por el Código de Trabajo y las manifestaciones sean pacíficas y dentro del marco normativo del país.

La segunda diferencia entre las organizaciones sindicales de los sectores público y privado radica en la negociación colectiva, la resolución 4453-2000 de la Sala

103 . Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, *“Acción de inconstitucionalidad: voto 1317-1998”*; 27 de febrero de 1998 10:12, 92-004222-0007-CO.

104 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, *“Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943”*, Op. Cit.

105 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, *“Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943”*, ibid.

Constitucional, desarrolla el tema en cuestión y establece ciertas condiciones que se explican a continuación:

“(...) el desarrollo de las ideas jurídicas, la adopción de los convenios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, han conducido la evolución de las instituciones involucradas, al nivel de admitir como compatibles con el Derecho de la Constitución, las convenciones colectivas que negocie la categoría de los empleados y servidores que, no obstante integrar el sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, especialmente en los términos de las definiciones que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración y que se rigen por el Derecho laboral o mercantil, según los casos. En este sentido es que se evacua la consulta, pero advirtiendo, eso sí, que le corresponde a la propia Administración, a los operadores del Derecho en general y en última instancia al Juez, cuando conocen de los casos específicos, determinar si una institución del Estado o un grupo de sus servidores o funcionarios, conforman el núcleo de la excepción que sí puede negociar colectivamente, o si, por el contrario, les está vedado ese camino. Y por último, según lo que ha expresado en su informe la Procuraduría General de la República, que esta Sala también acoge, el personal que se desempeña en las Municipalidades del país, está limitado para la negociación colectiva, en los términos de esta sentencia, pues, salvo prueba en contrario, se trata de servidores públicos”.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, "Acción de inconstitucionalidad: voto 04453-2000; 24 de mayo de 2000 14:56", 99-006161-007-CO.

Según la cita anterior, los empleados del sector público pueden ser servidores públicos, cuya relación con su empleador, en este caso el Estado, es una relación estatutaria; es decir, que la negociación es unilateral, mientras que existe igualmente dentro del sector público un régimen de contratación laboral estos empleados pertenecen a las empresas estatales y, por lo tanto, sí les es permitido negociar las condiciones de trabajo, incluso por medio de las convenciones colectivas. Sin embargo, dentro de la misma sentencia se trata el tema de las limitaciones que tienen los trabajadores del sector público que se encuentran dentro del régimen de contratación laboral, al momento de ejercer su derecho a la negociación colectiva.

*“(...) No obstante lo ya expresado, es importante aclarar que aún en el sector público en el que resulta constitucionalmente posible la aplicación de la institución de las convenciones colectivas, valga decir, en las llamadas empresas o servicios económicos del Estado y en aquellos núcleos de personal de instituciones y entes públicos en los que la naturaleza de los servicios que se prestan no participan de la gestión pública, en los términos del inciso 2 del artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública, la Sala repite y confirma su jurisprudencia en el sentido de que la autorización para negociar no puede ser irrestricta, o sea, equiparable a la situación en que se encontraría cualquier patrono particular, puesto que por esa vía, no pueden dispensarse o excepcionar leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, ni modificar o derogar leyes que otorgan o regulan competencias de los entes públicos, atribuidas en razón de la jerarquía normativa o de las especiales condiciones de la Administración Pública con relación a sus trabajadores (...)”.*¹⁰⁷

¹⁰⁷ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, “Acción de inconstitucionalidad: voto 04453-2000; 24 de mayo 2000 14:56”, *ibid.*

De lo anterior se confirma que, aun pudiendo negociar ciertas condiciones del contrato laboral, este sector sigue afrontando limitaciones en relación con aspectos o temas regidos por leyes o reglamentos. Según el artículo 692 del Código de Trabajo, queda absolutamente prohibido modificar por medio de la negociación, aspectos que afecten el Presupuesto Nacional o el de una institución o empresa en particular; a esto se adiciona lo establecido en el artículo 695, donde es la aprobación legislativa o reglamentaria la que condiciona la inclusión de estos acuerdos en la ley presupuestaria.

Por otro lado, en cuanto a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales pertenecientes al sector privado, encuentran únicamente las limitaciones impuestas dentro del Código de Trabajo. Sobre su contenido o aspectos que se deben negociar, según el artículo 58, se encuentran la intensidad y calidad del trabajo, la jornada, descansos y vacaciones, salarios, profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda, la duración de esta, entre otros¹⁰⁸.

108 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943", Op. Cit.

Capítulo III. Análisis normativo de la figura de los sindicatos en la Reforma.

En la década de los cuarenta, Costa Rica dio un paso adelante hacia la transformación de un Estado verdaderamente socialdemócrata, por medio de la aprobación de las Garantías Sociales, la creación de la Universidad de Costa Rica, la Caja Costarricense de Seguro Social y la aprobación del Código de Trabajo. Este último, aunque dio un respiro a los trabajadores y las trabajadoras de ese momento, terminó de consolidarse a lo largo de la segunda mitad del siglo XX, mediante la regulación de carácter relevante sobre derechos laborales individuales y colectivos.

Durante el año 2005 entra a la corriente legislativa el trámite de reforma al Código de Trabajo, uno de los más grandes cambios hasta el momento visto, desde la aprobación de dicho cuerpo normativo, cuyo objetivo, entre otros, es fortalecer el actuar del movimiento sindical en Costa Rica por medio de una reestructuración integral. A continuación, se exponen los cambios más destacados por medio de un análisis a la norma antes de la reforma, los antecedentes del Proyecto de Ley N.º 9343, y los cambios originados por este, una vez promulgado en el año 2017 en materia sindical.

El Código de Trabajo de Costa Rica antes de la Reforma Procesal Laboral

El Código de Trabajo establece el marco jurídico mediante el cual se basan las organizaciones sindicales en territorio costarricense, dentro del título V, capítulo II, el artículo 339 describe el concepto de sindicato como *“toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”*¹⁰⁹

109 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, *“Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943”*, *ibid.*

Con base en la definición anterior, los trabajadores o patronos, dependiendo del tipo de sindicato que sea, tienen la autoridad para formar estas organizaciones, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos por la ley, entre los cuales se encuentran un mínimo de 12 personas y la solicitud realizada por el presidente o secretario general del sindicato, dirigida a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, junto a copia autenticada de su acta constitutiva y estatuto; lo anterior, de acuerdo con los artículos 343 y 344.

Por medio de la Ley N.º 7360 de 1993, se adiciona el capítulo III, sobre la protección de derechos sindicales; lo anterior, con el fin de fortalecer a las organizaciones sindicales y evitar que la actuación de las asociaciones solidaristas perjudiquen a los sindicatos. Según el artículo 363, se establece la prohibición de impedir el libre ejercicio de los derechos sindicales:

"Prohíbese las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.

Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionara, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas por la infracción de disposiciones prohibitivas".¹¹⁰

De igual manera, en el artículo 367, relativo a la estabilidad laboral, garantiza la protección de trabajadores miembros de los sindicatos en formación, los dirigentes sindicales, los afiliados que presenten su candidatura para ser miembros de junta

110 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 7360, crea Fuero Sindical en Código de Trabajo y Ref. Asociaciones Solidaristas, 12 de noviembre de 1993", CIJ. Consultado 15 de setiembre, 2018, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=12315&nValor3=13221&strTipM=TC

directiva y los representantes de trabajadores en empresas donde no exista un sindicato¹¹¹. Lo anterior se conoce como fuero sindical.

Sin embargo, dentro del sector privado los resultados seguían siendo los mismos. De acuerdo con el estudio realizado por Mario Romero Zúñiga, hay una serie de ejemplos importantes que muestran la defectuosa actuación de la legislación costarricense en el ámbito de la protección de los derechos sindicales en el sector privado. Dichos casos son denuncias presentadas ante la OIT en contra del Gobierno de Costa Rica: el caso 1483 del año 1988; los casos ,1678, 1695 y 1781 de los años 1992, 1993 y 1994, respectivamente; caso 1780, del año 1994, y los casos 1879 y 1966, de los años 1996 y 1998¹¹². Todos estos casos muestran violaciones a los derechos sindicales protegidos por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y reglados por el Código de Trabajo; no obstante, se hará énfasis en los casos 1780, 1879 y 1966.

Sobre los hechos del caso 1780, describe Romero Zúñiga que se dan en contra de 18 trabajadores de la empresa grupo SARET de Costa Rica S. A., despedidos después de recién formado el Sindicato de Trabajadores de la Construcción, Metalurgia y Afines (SICMA, por sus siglas). Después de conocidos los hechos, el Comité de Libertades Sindicales de la OIT reconoce que las acciones de la empresa corresponden a prácticas antisindicales debido a las circunstancias en las que se dan los despidos e insiste en que debe darse un mejoramiento en el procedimiento administrativo para investigar este tipo de casos, al sostener que un proceso largo equivale a una denegación de la justicia en este tipo de materia¹¹³.

El caso 1879, describe Romero, se da por denuncias de prácticas laborales desleales, durante el año 1996, en Fertilizantes de Centroamérica (FERTICA S. A.) La empresa despide a los dirigentes sindicales y afiliados del sindicato Asociación de Trabajadores de Fertica, desconoce una convención colectiva ya firmada con la

111 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "*Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943*", *Op. Cit.*

112 . Mario Romero Zúñiga. "*La libre sindicación en la empresa privada costarricense, posterior a la ley N.º 7360, como derecho humano*". Tesis para optar por el título de licenciado en Derecho (San José: Universidad de Costa Rica, 2012), 99-112.

113 . Mario Romero Zúñiga, *ibid*, 104.

organización sindical y utiliza la asociación solidarista para perjudicar el actuar sindical. Ante estos actos, la autoridad del Ministerio de Trabajo reconoce la actuación de la empresa como práctica desleal casi un año después. Nuevamente insiste la Comisión de Libertades Sindicales que es demasiado el tiempo que transcurre entre la denuncia de los hechos y la presentación de las acciones legales ante los tribunales de justicia.

El caso 1966 se da solamente unos años después en la misma empresa, donde la situación empeoró y se dieron nuevas violaciones a los derechos de los trabajadores; las personas despedidas nunca fueron reinstaladas debido a que el proceso judicial tomó demasiado tiempo en resolverse. Ante esta situación, en febrero de 1995 los dirigentes sindicales que fueron despedidos interponen proceso judicial para que se ordene la reinstalación en sus puestos. En noviembre del año 2007, la jueza de trabajo acoge parcialmente la demanda y condena a la demandada al pago de daños y perjuicios. Se presenta apelación ante el Tribunal de Trabajo y se resuelve en febrero del 2008, revocando la sentencia dictada y resolviendo parcialmente en favor de los recurrentes. Para el mismo año se presenta el recurso de casación ante la Sala Segunda y se confirma la sentencia del Tribunal de Trabajo, mediante resolución el 31 de julio del 2009¹¹⁴.

Es decir, incluso después de aprobada la ley para fortalecer y proteger los derechos sindicales de los trabajadores, se presenta un proceso que dura aproximadamente 10 años en resolverse.

Con respecto al derecho de huelga, en el Código de Trabajo, antes de la Reforma, el artículo 371 presenta el concepto de huelga legal como "*el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.*"¹¹⁵

114. Romero Zúñiga, *ibid*, 110-111.

115. Asamblea Legislativa de Costa Rica, "*Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943*", *Op. Cit.*

Dicha definición muestra el derecho de huelga en sentido amplio; es decir, que los trabajadores, de acuerdo con lo anterior, pueden ejercer su derecho, incluso por cuestiones y situaciones de la realidad nacional costarricense; empero, los requisitos que presentaba la antigua normativa condicionaba ejercer este derecho de los trabajadores, al constituir al menos el 60% del total de personas que trabajen en la empresa o negocio. Entre otros artículos que vale la pena destacar de la antigua normativa que regulaba el derecho de huelga, está el artículo 377, sobre la huelga ilegal y los alcances que tiene su declaración sobre los huelguistas, dicho artículo establece la terminación de los contratos de trabajo de los huelguistas en caso de que la huelga sea declarada ilegal.

Debido lo anterior, sumado a los extensos procesos en los tribunales de Trabajo, la limitada actuación de la Administración Pública, el costo que implica para los trabajadores iniciar un proceso judicial, entre otras razones, hacen que el ejercicio de los derechos colectivos, reconocidos por la OIT y el Estado costarricense como derechos humanos inherentes a la persona, sean realmente un riesgo por parte de los trabajadores en el sector privado que pocos están dispuestos a asumir. De acuerdo con el *Anuario Estadístico* del año 2016 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el apartado de Organizaciones Sociales se aprecia el número de sindicatos existentes dentro del sector público y privado, la cantidad de afiliados, el número de personas que trabajan dentro de cada sector y la tasa de sindicación.

Dicha tabla muestra que, para el periodo entre el 2015 y 2016, la cantidad de sindicatos activos en el sector privado disminuye de 118 a 116, el número de afiliados disminuye, incluso cuando la cantidad de trabajadores en el sector privado aumenta, lo que causa que la tasa de sindicación en el sector privado para el 2016 sea la segunda más baja en el periodo 2013-2016; comparados tales datos con el sector público, la diferencia es abismal, con más de un 80% en la tasa de sindicación entre estos sectores¹¹⁶, lo que ratifica, claramente, que la legislación tenía

116 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "*Anuario Estadístico MTSS 2016*" (San Jose: 2016), 113

problemas a la hora de hacer efecto en la protección de los derechos colectivos dentro del sector privado.

Antecedentes de la Reforma Procesal Laboral

Como se mencionó en el apartado anterior, el Estado costarricense estaba afrontando problemas a la hora de aplicar y hacer cumplir la normativa laboral colectiva dentro del ámbito de la empresa privada. Dichas leyes debían adaptar lo establecido en los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Costa Rica, lo cual no se lograba.

El Convenio N.º 87, sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación de 1948, no se estaba cumpliendo a cabalidad, debido a que la libertad sindical era limitada y en algunos casos hasta nula dentro de la empresa privada, lo cual lesiona lo estipulado en el artículo 2 de dicho convenio; por lo tanto, se violentaban todas las garantías que se les otorgan a las organizaciones sindicales. Al respecto, el Estado, en razón de lo desactualizada que se encontraba la legislación procesal laboral, no contaba con mecanismos eficientes de controlar esta situación.

De igual manera, según el Convenio N.º 98, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, que prevé garantías en contra de los actos antisindicales, se violentaban una serie de artículos al no brindarles la debida protección administrativa y judicial a estas organizaciones, incluso ante la creación de asociaciones solidaristas, cuya finalidad, por lo general, ha sido entorpecer o impedir el funcionamiento de los sindicatos.

Lo anterior ocasiona que durante la administración Rodríguez Echeverría (1998-2002), específicamente en el año 1998, se firme un acuerdo de concertación nacional en materia de libertades sindicales. Dentro del sexto punto de dicho acuerdo, Costa Rica se compromete, entre otros aspectos, a agilizar el proceso ordinario laboral, a la búsqueda de eficacia real del procedimiento de juzgamiento

por faltas cometidas en contra de leyes de trabajo y en la búsqueda de procedimientos eficaces para la protección del fuero sindical¹¹⁷.

Esto sirvió como inicio para que una comisión, conformada por el ministro de Trabajo de ese entonces, Víctor Morales Mora, la Comisión de Asuntos Laborales de la Corte Suprema de Justicia y varios expertos en derecho laboral, elaboraran el Proyecto de Ley de Reforma a la normativa laboral.

Según una misión de la Organización Internacional del Trabajo del año 2001, en Costa Rica se observa que aún se arrastran los problemas de ineficacia procesal y carencia de medios para proteger la libertad sindical.

"La misión subraya que en el estado actual los problemas que se acaban de mencionar son los más graves y urgentes y que si no se solucionan pronto el ejercicio normal de los derechos sindicales no estaría asegurado ya que no basta con que la legislación prohíba los actos antisindicales si los procedimientos de reparación de tales conductas no son eficaces debido a una lentitud excesiva¹¹⁸"

Lo expuesto es simplemente uno de los varios reclamos que la OIT le ha hecho al Estado costarricense debido al gran número de casos que se presentan ante la Comisión de Libertad Sindical de dicho organismo.

Durante el año 2006, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones realiza un estudio, junto con un experto independiente, Dr. Adrián Goldín, cuya preocupación es más que todo la desproporción en el sector privado, entre los pocos convenios colectivos concluidos con empleados afiliados a

117 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), "Valoración sobre el Proyecto de Ley 15.990", en: *Actas legislativas de la Subcomisión*, Decreto Legislativo N.º 9076 (2005), 506.

118 . Central Social Juanito Mora Porras, "Evolución y problemas del proyecto de Reforma Procesal Laboral (Expediente N.º 15.990)", en: Expediente legislativo sobre decreto N.º 9076 (2009), 1054.

sindicatos y los arreglos directos concluidos con empleados no afiliados a un sindicato¹¹⁹.

"Pese a que la Constitución Política de Costa Rica reconoce los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga (artículos 60 a 62), el ordenamiento legal costarricense no es, en su conjunto, "amigable" para con los sindicatos de trabajadores (...). En ese marco, el arreglo directo (AD), que probablemente fuera en su origen concebido por el legislador como un instrumento procedimental para la solución directa de conflictos específicos adquirió, en especial a partir de los comienzos de los años 80, la condición de sucedáneo de la convención colectiva, sobre la cual termino prevaleciendo de modo ostensible".¹²⁰

Lo anterior se basa en que, dentro del sector privado, para ese momento se encontraban vigentes 13 convenios colectivos, en contraposición a 74 arreglos directos¹²¹. Los empresarios prefieren dichos acuerdos por encima de los convenios colectivos y, de hecho, defienden la figura. Esto causa que la figura sindical dentro del sector privado se vea como algo no necesario para obtener acuerdos entre patronos y empleadores.

Debido a las constantes menciones y recomendaciones de la OIT, se inicia en la Asamblea Legislativa, por solicitud del Poder Ejecutivo, el estudio de proyectos anteriores y el inicio de la propuesta de Reforma Procesal Laboral mediante expediente N.º 15.990. Con el fin de que el proyecto se ajustara a la realidad costarricense, se le solicitó a la Corte Suprema de Justicia la elaboración del documento base.

119 . Central Social Juanito Mora Porras, *op. cit.*, 1055.

120 . Central Social Juanito Mora Porras, *ibid.*

121 . Central Social Juanito Mora Porras, *ibid.*

El proyecto, redactado con la ayuda de la Corte Plena, en especial de varios magistrados de la Sala Segunda del Poder Judicial, dentro de los cuales se destaca Orlando Aguirre Gómez, Bernardo van der Laat Echeverría y Fernando Bolaños Céspedes. El proyecto se postuló en el Consejo Superior de Trabajo, oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para abordarlo por medio de una comisión tripartita, en la cual se encontraban representados el Gobierno, los patronos y los empleados. Dicha comisión permitió alcanzar acuerdos importantes, aunque en otros puntos de interés no hubiera consenso. Este proyecto fue luego devuelto a la Comisión de Asuntos Sociales para que se le diera el trámite legislativo correspondiente.

En las actas legislativas del expediente en cuestión, el magistrado Aguirre Gómez hace saber que el origen del proyecto se da por la morosidad excesiva en la administración de justicia, lo cual implica una deficiencia a la hora de intentar solucionar conflictos colectivos, formando tribunales representativos de empleados, trabajadores y jueces, reinstalación de trabajadores afectados por despidos discriminatorios. Otro de los motivos citados son las limitaciones que se presentan al derecho de huelga, a causa de requisitos demasiado complicados de cumplir¹²².

Por su parte, el sector empresarial, representado por la Cámara de Comercio, la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep) y la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR), presenta una serie de alegatos, dirigidos a modificar puntos en los que no se logró un acuerdo. Entre las propuestas que reclaman, se encuentra la doble instancia en los procesos de arbitraje, con la justificación de que no debe existir una segunda instancia, pues se afecta la celeridad dentro de estos procesos¹²³. El porcentaje de establecido en el proyecto, aseguran los representantes, es muy bajo, ya que se pasa de un sesenta a un cuarenta por ciento de trabajadores que deben estar de acuerdo en declarar la huelga, lo cual –aseguran– es contrario al sistema democrático costarricense, al

122 . Magistrado Orlando Aguirre Gómez, en: "*Actas legislativas de la sesión de subcomisión*" (2005), 234.

123 . Licda. Zoila Volio, en: "*Actas legislativas de la sesión de subcomisión*" (2005), 454.

dejar que una minoría decida por encima de la mayoría¹²⁴; por último, el tema del arraigo, el cual –enfatisa este sector– es muy importante que en la normativa quede clara que dicho procedimiento judicial no debe nunca violar o restringir la libertad de tránsito de las personas¹²⁵.

El sector sindical, representado por dirigentes y asesores de la Asociación de Empleados Públicos y Privados (ANEP), Confederación de Trabajadores Rerum Novarum y la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses, propone ciertos cambios que deben hacerse al proyecto sobre diversos aspectos, como, por ejemplo, otorgar a la colectividad la facultad de declarar la huelga cuando existan conflictos jurídicos entre los trabajadores y el empleador¹²⁶; esto implica que el incumplimiento de normas del contrato de trabajo, convenio colectivo, incluso sentencias o laudos, por parte del patrono podría ser causa de huelga, de igual manera, piden mantener el requerimiento del cuarenta por ciento necesario para declarar la huelga, al alegar que es recomendado por la OIT, y que dentro de ese porcentaje debe excluirse a ciertos trabajadores como los recién ingresados a la empresa, trabajadores de confianza y representantes patronales, debido a que las circunstancias de estos empleados no les permiten tomar una decisión imparcial¹²⁷; otro de los puntos de discordia por parte de este sector era el arreglo directo, el cual, según las organizaciones sindicales, es una figura que restringe el actuar de estas¹²⁸.

Para finalizar, la Rerum Novarum propuso agregar una sanción disciplinaria a los jueces que no cumplan con los plazos improrrogables¹²⁹; lo anterior, debido a que esto perjudica la situación, por lo general, de los trabajadores.

124 . Manuel Francisco Umaña, en: *“Actas legislativas de la sesión de subcomisión”* (2005), 456.

125 . Carlos Federspiel Pinto, en: *“Actas legislativas de la sesión de subcomisión”* (2005), 452

126 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, Valoración sobre el Proyecto de Ley 15.990, *ibid*, 513.

127 . Mauricio Castro Méndez, en: Actas de la sesión ordinaria N.º 44 de Comisión Permanente de Asuntos Sociales (2006), 621.

128 . Magistrado Orlando Aguirre Gómez, en: Actas de la sesión ordinaria N.º 002 de Comisión Permanente de Asuntos Sociales (2006), 828.

129 . Lic. Jorge Regidor Umaña, en: *Actas legislativas de la sesión de subcomisión* (2005), 839

Por medio de una nueva subcomisión, conformada por los tres sectores que se presentaron en la discusión del proyecto, se logró llegar a un consenso; sin embargo, en la administración Chinchilla Miranda (2010-2014), el Poder Ejecutivo vetó, de manera parcial, el proyecto, por razones de constitucionalidad y de oportunidad y conveniencia, al argumentar de que la posibilidad de que se realicen huelgas dentro de las instituciones que brindan servicios esenciales dificulta o limita las potestades del Poder Ejecutivo de mantener el buen funcionamiento de los servicios públicos¹³⁰, también determina que la prohibición de contratar empleados temporales antes de la calificación de la huelga es contrario a la potestad constitucional del Poder Ejecutivo anteriormente mencionada¹³¹.

Durante la administración Solís Rivera, se procede a levantar el veto al proyecto de la Reforma Procesal Laboral y se sanciona¹³², bajo el argumento de que "el veto presidencial constituye un acto político, ejercido exclusivamente por el Poder Ejecutivo, que coloca a los proyectos vetados en un estado de suspensión, que les impide los trámites de publicación y observancia¹³³". Otro de los motivos por el que se realizó el levantamiento fue por el trámite que se le dio al proyecto desde que se encontraba en comisión, pues este fue analizado y revisado por representantes tanto de los empleadores como de los trabajadores y el Gobierno como se mencionó anteriormente; por lo tanto, el proyecto obedecía un consenso por parte de todos los involucrados en su creación¹³⁴.

Código de Trabajo posterior a la Reforma Procesal Laboral

La Ley N.º 9343 marca un antes y un después en la legislación laboral costarricense. Es mediante dicha reforma que se procura renovar e impulsar tanto derechos individuales como colectivos de los trabajadores por medio la reestructuración de la jurisdicción laboral, cambios en los procesos judiciales, al ampliar, especificar o

130 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *op. cit.*, 33

131 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 37

132 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 49

133 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 49-50.

134 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 50

adicionar artículos en temas particularmente importantes para la protección de los derechos laborales.

En virtud de que el presente estudio se centra en los derechos sindicales del sector privado, esta sección se limitará a analizar los cambios de la Reforma que afectan dicha área, como lo es la huelga, la agilización de los procesos judiciales y la creación de los procesos para los fueros de protección, que involucran el artículo donde se amplían los criterios de discriminación.

Sobre la organización de la jurisdicción laboral y sus procesos

El primer cambio por destacar lo brinda el artículo 429, sobre la organización laboral, donde se establecen solamente dos instancias: los juzgados de trabajo y los tribunales de apelación y casación; los primeros conocerán asuntos de dicha jurisdicción sin importar la cuantía; mientras los segundos conocerán en segunda instancia los conflictos de alzada que procedan; se mantienen los tribunales de conciliación y arbitraje para los conflictos colectivos de carácter económico y social¹³⁵. Dentro del mismo artículo se menciona la posibilidad que se le otorga a la Corte Plena de crear nuevos despachos judiciales especializados, dependiendo del volumen de casos o cuando las necesidades del servicio de justicia así lo demanden¹³⁶; esto permitiría agilizar la tramitación de procesos de acuerdo con el tipo de asunto del que se trate.

Sobre la parte procesal implementada por la Reforma, es importante mencionar que se agregan al Código de Trabajo los principios del proceso laboral dentro del artículo 421; es necesario resaltarlo, pues, según la magistrada Julia Varela, en su conjunto, su finalidad es que en dichos procesos se cumpla la ley a cabalidad. Mediante los

135. Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 96.

136. Julia Varela Araya. "Principales cambios de la Reforma procesal laboral en Costa Rica" (Costa Rica: Corte Suprema de Justicia), 4, consultado el 27 de setiembre, 2018.
<http://www.oj.gob.gt/files/congreso/internacionales/Pasado,%20presente%20y%20futuro%20Legislaci%C3%B3n%20Laboral%20en%20Costa%20Rica%20Magistrada%20Julia%20Varela%20Araya.pdf>

siguientes principios se muestra el cambio que se busca con la Reforma en el ámbito procesal y se hace un recorrido por los cambios más destacables:

- La Conciliación, esta se debe presentar como una solución alterna a la vía judicial, se puede dar en dos momentos, de acuerdo al artículo 459 del Código, antes de la presentación de la demanda o bien, una vez presentada la demanda se puede solicitar la suspensión del proceso hasta por tres meses para intentar solucionar el conflicto mediante este método.
- La oralidad, principio especialmente importante para lograr agilizar los procesos y mejorar la comunicación entre las partes involucradas en el proceso y la autoridad competente¹³⁷.
- La oficiosidad, reflejado en el artículo 424, la tutela de los derechos del trabajador conlleva que la autoridad judicial pueda actuar de oficio en ciertas situaciones; uno de los ejemplos más importante se encuentra contenido en el artículo 432, sobre el ajuste de las sentencias, el cual obliga al juez a reajustar los montos respectivos, sin importar si lo que se solicita en las pretensiones es menor a lo otorgado, siempre y cuando se trate de derechos irrenunciables.
- La celeridad, principio mencionado en el segundo párrafo del artículo 424, relacionado con los principios de oralidad y concentración; mediante este se pretende otorgar una justicia pronta y cumplida. Como se expuso anteriormente, en varias denuncias interpuestas ante la OIT esta era una de las falencias que más perjudicaba a la parte trabajadora y, por lo tanto, se enfatiza en el artículo mencionado que el incumplimiento de plazos para el dictado de resoluciones o cualquier conducta injustificada que perjudique el principio de celeridad podría considerarse falta grave para efectos disciplinarios.
- La concentración: este principio se refiere a que las audiencias y la actuación del juzgado debe darse de manera concisa, de acuerdo con el artículo 512;

137 . Varela Araya, *ibid*, 5.

esto se logra al establecer que los procesos ordinarios se ventilarán por medio de una sola audiencia oral, dividida en dos partes, una preliminar y la otra complementaria o de juicio, dentro de la cual se dicta la parte dispositiva de la sentencia de manera inmediata y de forma oral, estipulado así por el artículo 518; sin embargo, se introduce en la Reforma la figura de los procesos ordinarios de evidente complejidad, debido a la cual a petición de parte o por decisión del juzgado podrán celebrarse dos audiencias en el proceso.

- La inmediación, principio que se vincula y cumple por medio del principio de concentración, se refiere a la interacción directa y el acercamiento que tienen las partes del proceso con el juez. En criterio de Varela, con este principio se pretende garantizar a las partes que la misma persona que recibe las pruebas en la audiencia de juicio sea la que dicte el fallo, debido a que esta persona se encuentra en mejor condición para valorarlas¹³⁸.
- Búsqueda de la verdad real, que se refleja en el artículo 422; su fin es que la persona encargada de juzgar logre interpretar los hechos averiguando lo que realmente sucedió y aplicando las normas de derecho que corresponden a cada situación; su importancia surge al momento de la aplicación del principio pro operario.
- Libertad probatoria. Esta corresponde al derecho que tienen las partes para proponer el tipo de pruebas necesarias para demostrar los hechos y al cuidado que debe tener el juez o la jueza al momento de recibir o rechazar la prueba.
- Lealtad procesal, reconocido dentro del artículo 427, hace referencia al respeto, buena fe y dignidad de la justicia que deben reinar en los procesos laborales por medio de las partes, el juzgado y toda persona que se vincule al proceso. Al respecto, Julia Varela enumera ciertos actos que van en contra de la lealtad procesal, entre los cuales se pueden nombrar las demandas,

138 . Varela Araya, *ibid*, 7.

incidencias o excepciones abusivas o reiterativas, pruebas falsas o innecesarias, incumplimiento de órdenes, utilización de cualquier táctica dilatoria del proceso o la no cooperación con el sistema de administración de justicia¹³⁹, entre otras.

- La gratuidad o costo mínimo, se ve reflejado en los artículos 425, sobre la gratuidad del proceso laboral, y 454, sobre el patrocinio gratuito para asalariado. Dicho principio pretende facilitar el acceso de las personas a la administración de justicia¹⁴⁰.
- Informalidad del proceso laboral, principio que se manifiesta en el artículo 426, dentro del cual se consideran contrarias al sistema de administración de justicia laboral la utilización por parte de los juzgadores de formalidades exageradas, abusivas e innecesarias. Lo anterior favorece, nuevamente, el acceso de las personas a la justicia.

Sobre la prohibición de discriminar

El título octavo introduce uno de los cambios más importantes dentro de la Reforma, cual es la ampliación del número de criterios discriminatorios dentro del trabajo, pues se pasa de regular cuatro: la edad, etnia, género y religión, a regular al menos catorce criterios, dejando así abierta la norma ante cualquier nueva forma de discriminación. Ahora bien, aunque dicho cambio se halla en la esfera de los derechos individuales, dentro de las formas de discriminación establecidas en el artículo 404 se encuentra la afiliación sindical; por lo tanto, esta prohibición protege a los trabajadores y de igual manera favorece el fortalecimiento de los derechos sindicales.

La prohibición de discriminar otorga también acceso al proceso especial de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, introducido en el artículo 540. Tal proceso es una novedad dentro de la legislación laboral

139 . Varela Araya, *ibid*, 9.

140 . Varela Araya, *ibid*, 9.

costarricense mediante la cual se impugna en la vía sumarísima el despido, cualquier medida disciplinaria o discriminatoria que lesione los fueros de protección especial o el debido proceso. El último párrafo del mismo artículo estipula que, mediante esta vía, podrán impugnarse los casos de discriminación. Nuevamente, lo anterior les otorga a los trabajadores perjudicados en su lugar de trabajo por su afiliación a un sindicato, una manera relativamente rápida para realizar el reclamo y resolver la situación¹⁴¹.

De acuerdo con el artículo 410 de la Reforma, la consecuencia directa de la movilidad discriminatoria es la reinstalación del trabajador que fue perjudicado por la discriminación, con el pleno goce de sus derechos ¹⁴², además de las consecuencias definidas en el artículo 573¹⁴³.

Sobre el derecho colectivo

La Reforma Procesal Laboral establece ciertos cambios claves dentro de las regulaciones del derecho laboral colectivo, enfatizándose en la huelga y la solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social. Lo anterior llega a fortalecer el actuar de las organizaciones sindicales y define un control sobre este tipo de conflictos.

Entre los principales cambios a la figura de la huelga se encuentra la modificación que se le hace al artículo 371, donde se agrega como motivo o razón para la huelga la defensa de los derechos de los trabajadores en los conflictos jurídicos colectivos, establecidos en el artículo 386. Como parte de estos conflictos se citan el incumplimiento grave o generalizado de los contratos colectivos de trabajo, de arreglos conciliatorios, de las convenciones colectivas o laudos arbitrales, negativa a negociar una convención colectiva, negativa a reconocer una organización sindical, negativa a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras, a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene y, por último, por maltrato o violencia hacia los trabajadores¹⁴⁴. Esto amplía de manera significativa los motivos

141 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *Op. Cit.*, 503

142 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 83.

143 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 234.

144 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 71.

de los trabajadores para iniciar una huelga y, sin embargo, de igual manera específica y ejerce un control sobre estos motivos.

El artículo 372 les otorga más protagonismo a las organizaciones sindicales, al determinar que la titularidad del derecho de huelga les pertenece a los trabajadores y las trabajadoras, al ejercer este derecho por medio de los sindicatos o, en caso de que el número de empleados de una empresa no sea suficiente para crear una de estas organizaciones, mediante una coalición temporal¹⁴⁵. Esta medida es importante, en virtud de que permite el acceso al derecho de la huelga tanto a empresas grandes como pequeñas. De igual manera, el artículo 374, sobre el porcentaje de apoyo a la huelga, pretende facilitar el ejercicio de esta en empresas donde existen varias sucursales o instituciones, dándole a la colectividad la posibilidad de contabilizar el porcentaje de apoyo necesario para iniciar el movimiento por medio de la totalidad de los trabajadores de la empresa o de la respectiva sucursal¹⁴⁶.

En relación con el porcentaje de apoyo necesario para una huelga legal, el artículo 381 detalla los requisitos mínimos por seguir, con base en tres situaciones: la primera prevé la existencia de al menos un sindicato en la empresa y mediante este al menos un 50% del total de los trabajadores de la empresa deben ser afiliados al sindicato¹⁴⁷. De cumplirse esto, el sindicato podrá, mediante asamblea general (según el artículo 346 del Código de Trabajo, inciso e), declarar la huelga¹⁴⁸.

La siguiente forma anticipa que en la empresa no exista un sindicato o que, aunque existieran uno o varios, no se cumple con la cantidad de afiliados de acuerdo con el número total de trabajadores de la empresa. Como se mencionó anteriormente, en este caso se debe realizar un proceso de votación secreta en el que participarán todos los trabajadores de la empresa (con las excepciones establecidas en el artículo 382 de la Reforma, sobre los excluyentes dentro del cálculo), cuya legalidad

145 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 62.

146 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 63

147 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 66-68.

148 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943", *Op. Cit.*

y proceder debe ser supervisado por la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo. La huelga se tendrá por aprobada, siempre y cuando hayan emitido voto al menos el 35% de la totalidad de los trabajadores de la empresa y la huelga obtuvo el respaldo de al menos la mitad más uno del total de los votos emitidos¹⁴⁹.

Para las huelgas convocadas para trabajadores del mismo oficio, se utilizarán los métodos anteriores, con la diferencia de que solo se tomarán en cuenta exclusivamente los trabajadores de ese oficio u ocupación. El presente artículo estipula las reglas por las que debe ser convocada la huelga; esto facilita la labor de la persona que juzgará y se encargará de la declaratoria de legalidad de la huelga¹⁵⁰.

La Reforma, por medio del artículo 384, faculta a los trabajadores y las trabajadoras o sus organizaciones sindicales a solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga antes de iniciar su ejecución, durante esta o después de haber terminado la huelga¹⁵¹. No obstante, si la solicitud se realiza antes de haber empezado la ejecución, no se podrá dar inicio a la huelga hasta que se encuentre en firme la declaratoria de legalidad. Sobre los efectos que genera la declaratoria de legalidad de la huelga, el artículo 386 determina que, en caso de que sean imputables al patrono los motivos por los que se da la huelga, se podrá condenar a este el pago de salarios correspondiente a los días que los trabajadores permanezcan en huelga¹⁵².

Por otra parte, los efectos de la declaratoria de ilegalidad de la huelga se ven establecidos en el artículo 385, el cual expresa que, de haberse realizado la declaratoria de ilegalidad, los trabajadores deberán reintegrarse a sus puestos de trabajo dentro de las próximas veinticuatro horas de haberse notificado la resolución, y en caso de que esto no suceda, la parte empleadora podrá poner fin a los contratos de trabajo de las personas que no cumplan con eso, sin responsabilidad patronal¹⁵³.

149 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 68-69

150 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943", *ibid*.

151 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *Op. Cit.*, 69-70.

152 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 71.

153 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 70.

Lo anterior es una modificación que define la Reforma. La antigua normativa, como se explicó en apartados anteriores, establecía que, habiendo sido declarada ilegal la huelga, el empleador podía poner fin a los contratos de trabajo de los huelguistas sin responsabilidad patronal; en ese caso no existía la posibilidad para los trabajadores de reintegrarse.

Otro de los cambios más relevantes en la Reforma es la importancia que se les da a las opciones que tienen las partes para resolver el conflicto colectivo de carácter económico y social, mediante la adición y el detalle que da el capítulo XIII, donde se refleja la huelga no como un fin en sí, sino como un medio para reclamar mejores condiciones laborales.

Sobre el arreglo directo, este se regula en el artículo 615 de la Reforma. Se estipula que este se puede realizar con la intervención de patronos y trabajadores, o mediante la intervención de un tercero. Los trabajadores conformarán un consejo de máximo tres trabajadores por lugar de trabajo, quienes representarán a todos los trabajadores y harán saber sobre las quejas o solicitudes; al respecto, el patrono o su representante no podrán negarse a recibirlos. El Ministerio de Trabajo debe ser comunicado sobre la formación de dichos consejos mediante el Departamento de Relaciones de Trabajo y Seguridad Social. Cuando se llegue a un arreglo directo durante la ejecución de una huelga legal o durante un proceso de negociación colectiva, conciliación o arbitraje, solo tendrá legitimación para firmar la organización o el comité responsable de esas negociaciones¹⁵⁴.

El artículo 618, sobre el inicio de la regulación del procedimiento conciliatorio, establece que los interesados deben seleccionar una delegación de dos a tres miembros con poder suficiente para firmar un acuerdo y que estén familiarizados con la problemática del conflicto. La conciliación se puede llevar a cabo de manera judicial, ante el Departamento de Relaciones de Trabajo o ante cualquier órgano conciliador que las partes seleccionen. El artículo 619 regula lo concerniente al pliego de peticiones, en el cual debe ir establecido la persona seleccionada por la delegación para ser parte del tribunal conciliatorio. Una vez entregado el pliego de

154 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 267.

peticiones al órgano conciliatorio y a la otra parte del proceso, se entenderá por planteado el conflicto. De acuerdo con el artículo 620, los efectos que esto genera son de gran importancia, en virtud de que a partir de ese momento los contratos de trabajo solamente se pueden terminar por medio de autorización del órgano conciliatorio. El artículo 624 estipula lo concerniente al tribunal de conciliación, el cual estará integrado por las personas propuestas por las partes, y presidido por la persona del órgano conciliador que haya sido seleccionado por las partes, ya sea el despacho judicial, el Departamento de Relaciones de Trabajo, o el conciliador privado. En el mismo artículo se hace saber que ante las resoluciones de dicho tribunal no cabrán recursos, no se admitirán recusaciones o excepciones dilatorias¹⁵⁵.

La etapa conciliatoria podrá darse por agotada a partir de varias situaciones establecidas en la normativa situaciones. La primera se encuentra en el artículo 627, sobre la obligación de asistir a todas las convocatorias. En caso de que se incumpla con la asistencia injustificada de una de las partes, quien preside el tribunal conciliatorio debe dar por terminada su actuación y por agotada la vía conciliatoria. La segunda se regula por el artículo 629, sobre el arreglo del conflicto y su incumplimiento. Se establece que habiendo llegado a un arreglo que termine con el conflicto, las partes se encuentran obligadas a firmar y cumplir el acuerdo. El segundo párrafo estipula que, en caso de incumplimiento de una de las partes, la parte que respetó el acuerdo se encuentra facultada para declarar la huelga o paro, sin acudir nuevamente a la vía conciliatoria, mientras las causas por las que lo haga no sean distintas a las tratadas en el proceso de conciliación¹⁵⁶.

Otra de las formas de agotar la vía conciliatoria es mediante el rechazo de las propuestas del tribunal; esto se define en el artículo 630. En este caso el tribunal debe realizar un informe sobre lo acontecido que debe remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por último, de acuerdo con el artículo 632, las partes pueden decidir someter el conflicto a un procedimiento de arbitraje, en cuyo caso

155 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 273.

156 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 275-277.

todo lo aportado y acontecido en el procedimiento conciliatorio servirá como base para dicho juicio¹⁵⁷.

Sobre el arbitraje como medio de solución a los conflictos colectivos, el artículo 635 determina que se debe utilizar el mismo expediente del proceso conciliatorio y participarán los mismos delegados que intervinieron en el proceso anterior. Al igual que en el proceso de conciliación, el arbitraje podrá ser judicial, o si existe acuerdo entre las partes, será mediante el Departamento de Relaciones de Trabajo o en algún centro de arbitraje autorizado¹⁵⁸.

Cada parte debe designar una persona como árbitro o árbitra, y quien presidirá en el proceso será el titular del juzgado, el funcionario administrativo del Departamento de Relaciones de Trabajo o el titular del centro de arbitraje. Durante el traslado sobre la integración del tribunal arbitral, se deben realizar las recusaciones o excepciones dilatorias que pertenezcan a este momento procesal, al igual que se conocerán los impedimentos o causal de excusa de los miembros del tribunal. En caso de que una de las partes del proceso no designe el árbitro para el tribunal, o no deposite los honorarios correspondientes, el tribunal, sin necesidad de resolución expresa, será unipersonal, conformado por quien debía presidir desde un principio. El único recurso que cabe en contra del fallo arbitral será conocido por el Tribunal de Apelaciones del Segundo Circuito Judicial de San José. El fallo arbitral es obligatorio para ambas partes durante el plazo de al menos dos años y no se podrán plantear sobre la materia nuevos procedimientos de solución de conflictos colectivos, a menos que haya un cambio en la situación económica o social de las partes.

157 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 277-278.

158 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *ibid*, 280

Capítulo IV. Devenir de los sindicatos privados en Costa Rica a partir de la Reforma

A. Situación actual de los sindicatos privados

Actualmente, la realidad sindical en Costa Rica es producto de un sinnúmero de luchas sociales, económicas y políticas, tal como se ha analizado en los capítulos anteriores.

No se puede afirmar que antes de la Reforma Procesal Laboral no existieran los sindicatos en el sector privado, ya que la historia demuestra lo contrario, ejemplo vivo de ello es la ANEP (Asociación Nacional de Empleados Públicos), que en el año 1994 decidió incursionar en el sector privado dado al desarrollo neoliberal que estaba viviendo el país; sin embargo, fue hasta 1998 cuando la organización decidió modificar su estatuto y cambiar su nombre a Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.

Costa Rica, como Estado miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la OIT, ha ratificado todas las declaraciones universales sobre derechos humanos que legitiman la libre sindicación. Por lo tanto, su deber es velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales, al igual que fomentar su práctica.

El crecimiento de los sindicatos en el sector privado ha sido alentador, pero solo en ciertos sectores de la industria; no obstante, se sigue teniendo una respuesta negativa de parte de ciertos gremios. En una entrevista realizada el 6 de septiembre del año en curso a Jouseth Chaves, quien es secretario de SITRASEP (Sindicato de Trabajadores del Sector Privado), narra cómo han vivido ellos toda la transición pre-Reforma y pos-Reforma. Este sindicato fue fundado el 1.º de mayo de 2016, un año antes de que entrara en vigencia la Reforma Procesal Laboral, y explica cómo en ese momento los mayores interesados en formar un sindicato en el sector privado eran los trabajadores de las piñeras, bananeras, peones agrícolas, etc. Él considera que esto se da debido a que son los sectores productivos donde son más evidentes las violaciones a los derechos laborales y sus principios.

En palabras de Jouseth: *“Se dice que en este país la gente no quiere sindicatos, que la gente prefiere otros mecanismos de lucha, pero lo cierto es que las condiciones de explotación que hay en este país son más altas que en otros países, es mucha la cantidad de gente sin aguinaldo, sin pago de extras, sin salario mínimo, no es solo una empresa, son cientos, trabajadores agrícolas, choferes de autobús, guardas de seguridad trabajan más de 12 horas. Es una gran victoria de los empresarios que no existan sindicatos”*.¹⁵⁹

Para el país es todo un reto que los trabajadores sientan la necesidad de formar un sindicato. Esto, debido a la concepción negativa que se tiene acerca de estos, la cultura antisindical está muy arraigada al pensamiento de los trabajadores costarricenses, además de factores internos de las políticas empresariales que ocasionan una poca identificación en este tipo de prácticas.

Se puede mencionar un ejemplo claro que expuso Jouseth Chaves, acerca de 40 misceláneas que prestan sus servicios de limpieza en la Universidad de Costa Rica (UCR), y que decidieron en el año 2017 afiliarse al sindicato de SITRASEP, pues se presentaban ciertas acciones que estaban atentando contra sus derechos laborales. Dicha empresa no les dio el apoyo para que ejercieran su libertad sindical. Señal de esto es que cuando llegan al edificio de la empresa para notificar que alguna trabajadora más se unió al sindicato, los oficiales de seguridad tienen la instrucción de sacar del edificio al notificador; además, los convocan a reuniones ante el Ministerio de Trabajo y nunca se presentan. Jouseth explica que este es uno de los tantos casos que existen, donde han intentado dialogar con el patrono, pero resulta imposible. Y han solicitado las inspecciones de trabajo, pero el tiempo de espera es largo.

No obstante, con toda esta situación y percepción negativa cada día que pasa, los sindicatos privados constituidos previo a la Reforma, se han mantenido, y de igual

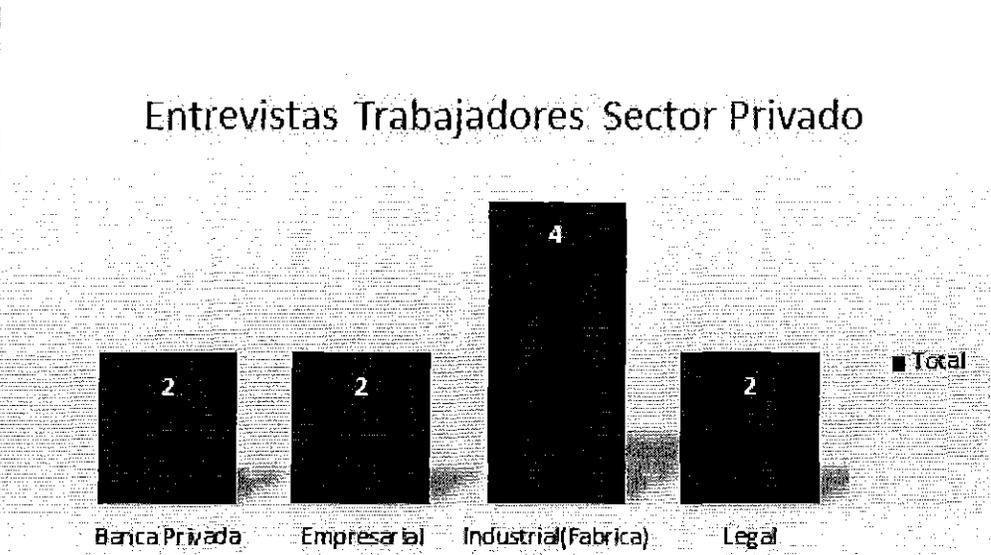
159 . Jouseth Chaves Rodríguez, Secretario de conflictos del Sindicato de Trabajadores del Sector Privado, entrevistado por los autores del presente trabajo, San José: 6 septiembre, 2018.

manera sucede con los que se han creado después; poco a poco van cobrando fuerza.

Para poder realizar un análisis más completo y profundo de la situación actual de los sindicatos en el sector privado, se realizaron varias entrevistas a trabajadores de empresas privadas, a gerentes de recursos humanos y a un empresario. Con el fin de conocer su percepción acerca de los sindicatos (Véase anexo 1)

Entrevistas a trabajadores empresas privadas

Para este apartado de la investigación, se procedió a tomar una pequeña muestra de opiniones a un grupo de 10 personas; todas pertenecen al sector privado. Aunque no todos pertenecen al mismo gremio, la entrevista tomó en cuenta diferentes sectores productivos, distribuidos de la siguiente manera:



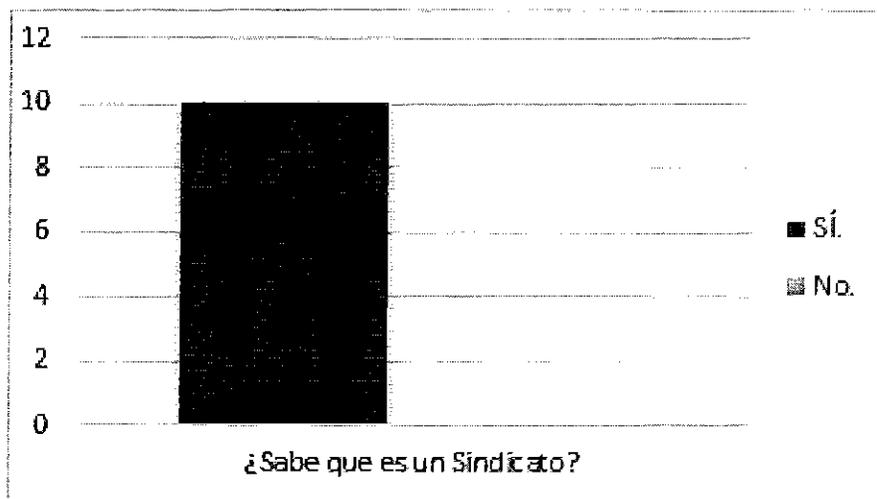
Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

Como podemos observar en el gráfico, dos de los entrevistados trabajan en bancos privados, en puestos similares de supervisión y control de créditos. Otros dos

trabajan en empresas consolidadas en el país en el área de soporte y mercadeo; cuatro de ellos trabajan en industria de producción (fábricas) y, por último, dos se manejan en la esfera legal como asesor y especialista en fraudes informáticos.

A este grupo de trabajadores del sector privado se le plantearon siete preguntas básicas. Seguidamente se procederá a analizar cada una de las respuestas en conjunto, y posteriormente se dará un veredicto final, que proporcionará un acercamiento más exacto a la realidad social que se vive en el país, en torno a los sindicatos.

Para empezar, en relación con este muestreo, se parte de una concepción básica y general para asegurar si existe conocimiento con respecto al tema a abordar. De esta manera, nuestra primera pregunta es *¿Sabe qué es un sindicato?*



Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

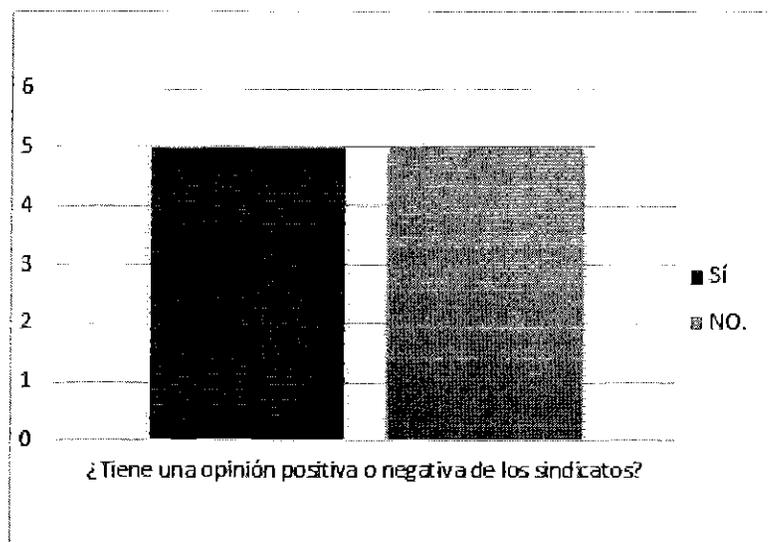
Como podemos apreciar en el gráfico, basados en las respuestas que dieron los entrevistados, se denota que un 100% dice saber qué es un sindicato; varios de ellos agregan, además, que es un conjunto de trabajadores que luchan por derechos, beneficios e intereses económicos y sociales.

Conforme a lo establecido a lo largo de este trabajo, la definición de sindicato que seguimos es la de nuestro Código de Trabajo:

"Artículo 339. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".¹⁶⁰

De esta manera tenemos un punto de partida y podemos decir con la muestra de trabajadores que poseemos que, en general, sí tienen conocimiento de lo que es un sindicato, o al menos lo reconocen en su esencia básica.

La segunda pregunta realizada fue *¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Por qué?*



Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

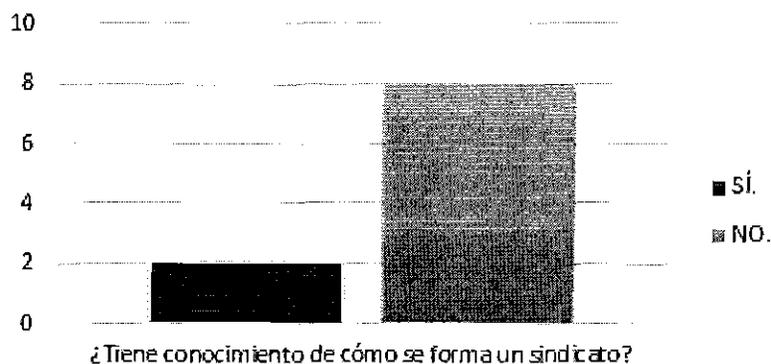
Como se puede apreciar, un 50% opina que los sindicatos son algo negativo para el país, al argumentar que perdieron su naturaleza, no son lo que antes eran y en

¹⁶⁰ . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943", *Op. Cit.*

las luchas que se sostienen hoy en día, no buscan favorecer a los trabajadores en general, sino a ciertos grupos con fines políticos. Apuntan que los sindicatos no aportan nada actualmente, y que en otros países sí funcionan porque el Estado es el que los controla y los condiciona a que capaciten a los trabajadores y que generen proyectos para mejorar la productividad de las empresas. En resumen, no creen que las intenciones de los sindicatos sean malas, pero con las últimas manifestaciones sindicales que se han vivido en Costa Rica, se percibe que los sindicatos son solo para el sector público y no generan ningún aporte al sector privado.

El otro 50% de los entrevistados tiene una opinión positiva acerca de los sindicatos, ya que sostienen que sí aportan porque representan a los trabajadores; son vistos como mediadores que buscan defender los derechos e intereses de todos los afiliados. Además, agregan que la concepción negativa puede ser vista como un tabú donde las personas lo pueden ver de forma negativa, pero esto es porque no lo conocen. Que, si realmente analizan el contenido, la apreciación podría ser otra. Por lo tanto, las opiniones van a variar dependiendo del grado de conocimiento que puedan tener las personas acerca de los sindicatos, y las circunstancias sociales que se vivan en el momento. Actualmente, con las luchas sindicales de los últimos días, consecuencia de la situación económica del país, en su mayoría tienden a clasificar de excesivas las medidas tomadas por los diferentes sindicatos y los agrupan como solo los del sector público.

La tercera pregunta, *¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?* Con esta pregunta se pretende determinar el grado de familiarización que se tiene con el proceso de creación de un sindicato.

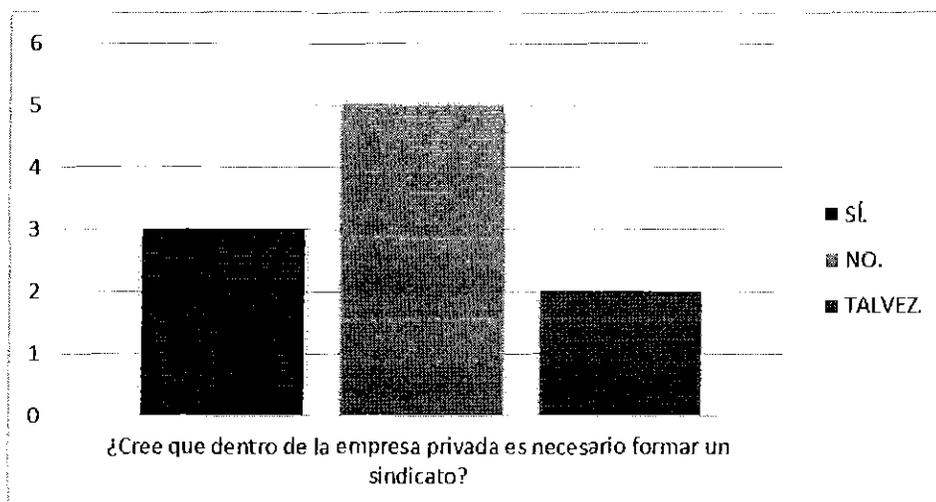


Fuente:Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

En este caso, un 80% indicó desconocer del todo el proceso que se debe realizar para formar un sindicato, y un 20%, los trabajadores del sector legal, señaló que sabían que existía en el código laboral, mas no se le dio mayor relevancia.

En ocasiones sucede que cuando un tema no despierta interés para un colectivo, no se sienten impelidos a conocer más al respecto. En el caso en concreto, como ninguno planea formar parte de un sindicato, no se han preocupado en conocer cómo se formaliza uno.

La siguiente pregunta es *¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato? ¿Por qué?*



Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

En este caso, si encontramos una opinión fraccionada, entre los que creen que sí es necesario un sindicato en la empresa, los que consideran que no lo es y los que piensan que puede ser que sí sea necesario, pero con ciertas limitantes.

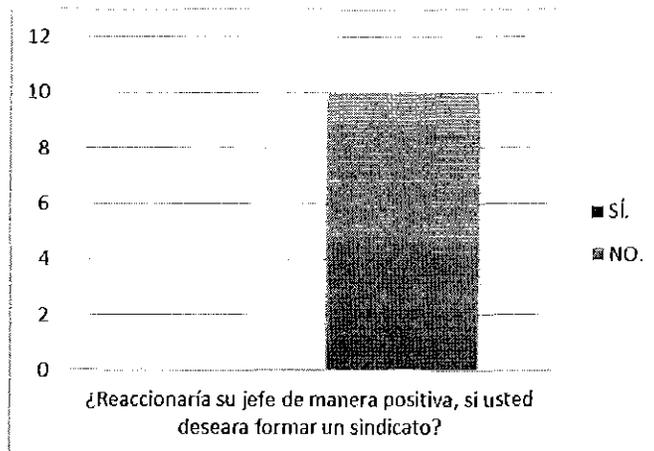
El 30% considera que sí son necesarias, ya que representan un aporte importante en temas de apoyo para los trabajadores, asesoría y defensa de sus derechos; el único problema que existiría sería que podría afectar la atracción de la inversión extranjera.

Un 50% sostiene que no son necesarios, pues actualmente las empresas privadas cuentan con muchos beneficios; además, ya se tienen todas las garantías sociales y protección jurídica necesaria. Y creen, asimismo, que las asociaciones solidaristas vienen a reemplazar los sindicatos y que su función es la misma. Agregan, también, que aunque fuera necesario crear uno, no se podría por las políticas internas de las empresas privadas.

Y, finalmente, solo un 20% considera que tal vez sí sea necesario, pero con un régimen diferente, no la figura sindical que se ha establecido en el Código; además, agregan que sí debería ser considerado, pero solo para ciertos sectores económicos.

Con base en esta pregunta, concluimos que, aunque en un inicio la mitad de los entrevistados opinaban positivamente de los sindicatos, a esta altura solo un 30% considera que deberían de implementarse en el sector privado.

En la siguiente pregunta abordamos a los trabajadores y los confrontamos con sus superiores: ***¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato?***

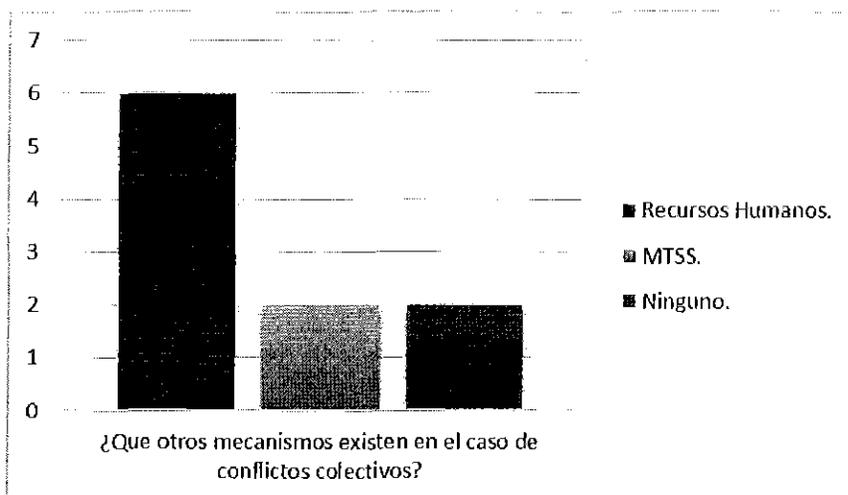


Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

En este caso, la opinión fue unánime: todos consideran que sería una reacción negativa, ya que estarían siendo desleales a la empresa, y podría acarrear consecuencias negativas en el departamento donde se labore; además, el patrono lo trataría con cautela, y no permitiría que se forme; esto, sin considerar un despido automático. Parten del hecho de que, por ser empresas privadas, pueden prohibir, sancionar y coartar la libertad sindical por políticas de la empresa.

Tal y como lo hemos desarrollado en el presente trabajo, la libertad sindical es un derecho fundamental que encuentra respaldo en la Carta Magna: a nadie se le puede prohibir pertenecer a un sindicato o formar uno. Por lo tanto, las políticas internas de la empresa nunca estarán por encima de la Constitución Política, y siempre estará el fuero sindical que los respalde en caso de darse alguna represalia contra el dirigente sindical.

Continuando con las entrevistas, la siguiente pregunta es ***¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?***

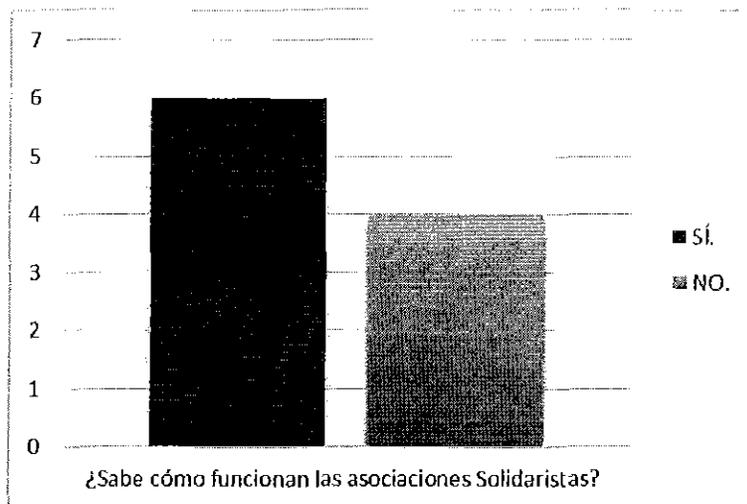


Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

En esta ocasión, un 60% expresa que, en caso de existir conflicto, el departamento de recursos humanos del lugar de trabajo debe buscar soluciones y servir de mediador para poder conciliar.

Un 20% indica que el Ministerio de Trabajo es el que podría interferir en caso de conflictos; mientras un 20% manifiesta que no existe ningún mecanismo, pues 10% desconoce por completo qué es lo que sucedería o adónde recurrir en estos casos, y el otro 10% restante refiere que la empresa para la que labora es una multinacional que les da más beneficios de los que impone la ley. Por lo tanto, es un lugar que no tiene conflictos.

Por último, se les preguntó: *¿Sabe cómo funcionan las asociaciones solidaristas? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?*



Fuente: Elaboración propia, con base en las encuestas desarrolladas.

Un 60% dice conocer cómo funcionan las asociaciones solidaristas, que sirven, más que todo, como un lugar para ahorrar dinero y que el patrono también realiza un aporte; las decisiones son tomadas por una junta directiva escogida por los trabajadores, y el patrono tiene derecho a opinar al respecto de las decisiones que se deben tomar, más su opinión no es vinculante. Un 40% expresa que del todo no sabe muy bien cómo funcionan, tienen una idea leve de cómo funcionan, pero no con certeza.

Lo interesante de esta pregunta es que la gran mayoría piensa que las figuras de asociaciones solidaristas y los sindicatos son iguales; solo uno de los entrevistados plantea su apreciación y lo expresa de la siguiente manera *“Las asociaciones es más sui géneris, es meramente económico, una comisión conjunta toma las decisiones, pero no tiene nada que ver con los derechos. Creo que en el país se confunden los términos de sindicato y asociación. Pero son dos figuras distintas”*.¹⁶¹ Compilando todas las respuestas que obtuvimos en estas entrevistas, se puede concluir:

Primeramente, a grandes rasgos, pareciera que los trabajadores de empresas privadas sí tienen conocimiento de lo que son los sindicatos; sin embargo, tienden

¹⁶¹ . Luis Cáceres Osorio, Especialista en fraude informático en AMAZON, entrevistado por los autores del presente trabajo, realizada por vía telefónica: 22 septiembre, 2018.

a confundir su funcionalidad con la de las asociaciones solidaristas, pensando que una puede suplantar a la otra.

Segundo, la concepción negativa que se tiene no es tan generalizada, ya que la mitad de los entrevistados reconoce la importancia y la necesidad de los sindicatos, pero esto no alcanza para creer que su empresa los necesite. Puede que no se trate de una cultura antisindical; es más una concepción de que los sindicatos están bien, pero en el sector público. Es decir, el pensamiento va inclinado en especular que sí son buenos, pero no para mí. Entramos en una disyuntiva de cómo se llega a determinar que los sindicatos no son necesarios, pero se reconoce que las luchas en favor de los derechos de los trabajadores emanan de estas representaciones.

Tercero, estas entrevistas se realizaron la mayoría en los primeros días del mes de septiembre, cuando estaba por iniciarse la huelga contra el plan fiscal; por tanto, las opiniones se vieron un poco influidas en cuanto a que la mayoría pensaba que era una lucha justificada. Si las entrevistas se hicieran un mes después de todos los acontecimientos, pareciera que muchas respuestas serían distintas. La cultura antisindical crece por las apreciaciones mediáticas, que les hacen ver a los trabajadores que estas luchas sindicales son excesivas y en muchos casos innecesarias. No es porque el trabajador se sienta seguro en su empresa, porque el único medio que conoce la mayoría en caso de tener algún conflicto es recurrir a recursos humanos, un departamento de la empresa, dirigido por la empresa, que busca la estabilidad, sí, pero de la empresa.

Entrevistas a empresarios y recursos humanos

Por otro lado, también se realizaron una entrevista a tres personas: un empresario, y dos personas encargadas de la sección de recursos humanos. Las preguntas que se plantearon fueron las siguientes:

Lo primero que queremos saber es *¿Cuál es la concepción de sindicato que tienen dentro de la empresa?*

Para esta pregunta obtuvimos tres respuestas diferentes: el empresario lo reconoce como un derecho de sus empleados, que funciona como medio de presión en caso de algún abuso o irrespeto de derechos, y que podría resultar una amenaza para su empresa.

La segunda apreciación es por parte de uno de los gerentes de recursos humanos, quien dice saber que son organizaciones de trabajadores, pero están completamente prohibidas en su empresa.

Y, por último, la tercera opinión es que lo reconoce como un grupo que protege a los trabajadores y los defiende, pero viene siendo lo mismo que una cooperativa.

Con esta primera pregunta determinamos que la concepción de sindicato no es tan general, como sí lo es para los trabajadores, para los empresarios y gerentes de RR. HH. Un sindicato es una amenaza que no puede ser aceptada en sus empresas. Este concepto puede variar de una empresa a otra, dependiendo sus políticas.

La segunda pregunta que abordamos fue ***¿Cuál sería la problemática y consecuencias que tendría dentro de su empresa si se formara un sindicato privado entre sus trabajadores?***

Para el empresario, no cree que existan consecuencias, por la naturaleza conciliadora de los sindicatos, y no cree que en su empresa suceda, porque mantienen una política de que *“cuando llueve todos nos mojamos”*, no le vería problema porque sabe que cumple con todas las obligaciones y derechos de los trabajadores.

En relación con los gerentes de RR. HH., estos expresan que sería inaceptable este tipo de conductas, pues los trabajadores ya tienen sus beneficios y cuentan con la asociación para que les dé protección. Añaden a esto lo difícil que es conciliar y negociar con los dirigentes sindicales; por lo tanto, sí sería un problema para el empresario.

Parece que la concepción de asociaciones solidaristas que tienen los trabajadores viene forjada de otra parte de la empresa. Pero si cumplen con todos los derechos de los trabajadores, tal y como lo expresa el empresario, no tendrían de qué preocuparse.

Esto nos lleva a la siguiente pregunta ***¿Existe algún plan de contingencia en caso de saber que los trabajadores desean formar un sindicato?***

En esta ocasión no se tiene ningún plan, pues no es algo en lo que se piense. Únicamente una de las entrevistadas refirió que en un centro de llamadas donde trabajaba, la indicación era tratar de comunicarse con los trabajadores y concientizarlos sobre la realidad de la empresa y cómo se debían hacer las cosas, y si había algún descontento colectivo, se buscaba al líder, se le aislaba de los demás, se trataba directamente con él, y si persistía, se trataba de despedir.

Es una práctica que va contra los derechos de los trabajadores, parece que desconocen el alcance de la ley y, sobre todo, el derecho a la libre sindicación. Al respecto, podría inferirse que mucha de la apatía que sienten los trabajadores por los sindicatos, es fundada por el miedo que les inculcan en las empresas y la necesidad de trabajo.

La siguiente pregunta es ***En caso de existir un conflicto laboral colectivo en la empresa, ¿cuáles son los pasos por seguir?***

En esta respuesta hay consenso en que debería enviarse el caso con los abogados de la empresa. Ambos gerentes de RR. HH. coinciden en que en la empresa nunca han existido disconformidades; entonces no hay problemas; hay buenos canales de comunicación.

Por su parte, el empresario considera importante negociar; entonces, buscaría al líder del colectivo, entablaría un canal de comunicación, escucharía sus puntos de vista y trataría de llegar a un acuerdo. Es más fácil negociar con uno que con toda la colectividad.

Por último, se les pregunta ***¿Cree que la Reforma Procesal Laboral busca fomentar la creación de sindicatos, especialmente en el ámbito privado?***

Recursos humanos desconoce la Reforma, pero no creen que busquen fomentar sindicatos y menos en un ámbito privado, para eso está este departamento que conoce a sus trabajadores y sabe cómo conciliar con ellos.

El empresario tampoco cree que la Reforma lo fomente; sí considera que tal vez buscó como facilitar su ejercicio. Atribuye que la creación de sindicatos debe ser algo más directo con los trabajadores, de manera que debe darse sensibilización por parte de ellos que logren entender cómo funcionan las agrupaciones.

Como conclusión, se puede determinar que muchas de las ideas preconcebidas de los trabajadores parece que tienen un trasfondo empresarial: los sindicatos sí son una amenaza para las empresas porque les quita el poder a los empresarios, quienes hasta este momento son los que manejan las reglas del juego, y los trabajadores, movidos por la necesidad de trabajar y activar su propia economía, aceptan estas reglas y no pueden separarse de estas ideas porque los tildarían de rebeldes.

B. Prácticas antisindicales en las empresas privadas

Entre los problemas con los que tienen que lidiar los sindicatos, están las prácticas antisindicales que se dan dentro de las empresas privadas. Se reconocen como prácticas antisindicales todas aquellas acciones que atenten contra la libertad sindical. Muchas de esas prácticas son visibles y se pueden detectar de una manera sencilla; empero, hay otras a las que sí se les debe prestar atención para poder definir las.

Según Ermida, *"(...) la noción de acto antisindical o práctica antisindical incluye (...) algunos de los actos (que derivan) de legislaciones o actos estatales o aún de climas políticos que coartan o limitan la libertad sindical, directa o indirectamente. Otros son el producto de prácticas desleales, de actos de injerencia o de discriminación en el empleo"*.¹⁶²

162 . Oscar Ermida Uriarte, *"La protección contra los actos antisindicales"*, citado por Fabiola Cantero Acosta, *"Tipología de las prácticas laborales, durante el ejercicio del derecho de*

La práctica más común es la prohibición de formar sindicatos, y aunque no lo puedan expresar abiertamente, las empresas se las ingenian para disfrazar la prohibición de maneras muy sutiles.

El Código de Trabajo, en los artículos 363 y 364, establece la protección que les brinda el ordenamiento a los derechos sindicales, y se condena su práctica.

***“ARTÍCULO 363.-** Prohíbanse las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores. Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.*

***ARTÍCULO 364.-** Toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales; pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio.”¹⁶³*

En resolución N.º 00681-2006 de la Sala Segunda de la Corte, menciona el Convenio 98, que hace alusión a esta protección que se debe tener con los derechos sindicales

“El Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su artículo 1, dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Según se observa, la protección contra la discriminación antisindical no sólo comprende aquellos actos

huelga: una aproximación”, consultado el 13 octubre, 2018. https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista_N9/contenido/pdf/arti_01_07.pdf.

163 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, “Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943”, Op. Cit.

de discriminación directa, como lo es el despido, los traslados, descensos, etc., sino también aquellos ataques solapados mediante los que se logra minar su desempeño como representantes de los trabajadores". ¹⁶⁴

Entre las prácticas antisindicales más conocidas y que quizás se pueden notar con mayor facilidad, se pueden citar:

- a. Prohibir la formación de sindicatos dentro del lugar de trabajo. Lo que muchos patrones hacen es negarse a negociar, no aceptan las nuevas afiliaciones, ejercen presión y amenazan a los trabajadores con despido por el solo hecho de escuchar que desean sindicarse, tal y como expresó Jouseth Chaves con las empleadas de limpieza de la UCR.
- b. En ocasiones se llega al nivel donde les ofrecen beneficios con la condición de no unirse a un sindicato.
- c. También sucede que, con el fin de dividir, aíslan a los líderes sindicales de los demás trabajadores tanto de los sindicatos como los trabajadores potenciales a serlo. Un ejemplo claro de este tema lo expuso Jouseth, con un caso de una empresa constructora que, cansados de estar recibiendo afiliaciones de trabajadores al sindicato, se llevó al líder sindical y lo aisló de la construcción y lo puso a trabajar en la bodega de la empresa, en una clara manifestación de frenar el sindicato.

Estas son sólo algunas prácticas muy comunes que se viven diariamente en las empresas, donde los trabajadores, al ver violentados sus derechos, desean actuar y hacer algo al respecto.

164 . Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, "voto 681-2016", 01 de julio de 2016 10:45, 15-000250-0505-LA.

La Reforma Procesal Laboral (RPL) procura crear diversos procedimientos para evitar estas conductas; es decir, darle más protección del trabajador que desea sindicarse. De esta manera lo expresa M.Sc. Mauricio Castro: *"La RPL procura dotar al país de diversos procedimientos y normas de protección en contra de actos antisindicales, discriminatorios y en general procura actualizar los procedimientos para el juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social"*¹⁶⁵

C. Cultura antisindical

Desde que surgieron los sindicatos tanto en el ámbito público como en el privado, más recientemente, se ha tenido que luchar con un fenómeno social que busca opacar su crecimiento, y es lo que se conoce como cultura antisindical.

Mercedes Valverde, en su enfoque al sindicalismo, establece lo siguiente:

*"El sindicalismo de hoy carece de continuidad histórica con el gremialismo medieval que sobrevivió hasta la revolución francesa. El gremio del pasado no se sentía acuciado por la obsesión económica y por la preponderancia social que caracteriza a los sindicatos modernos, animados por una conciencia de clase y un propósito de hegemonía en el proceso de la producción".*¹⁶⁶

Como se analizó con las entrevistas, la concepción de sindicato que tiene la gran mayoría es que son un grupo de personas que se unen para luchar por ciertos intereses, y si encuentran algún obstáculo en su búsqueda, realizan una huelga para presionar para que se cumplan sus requerimientos. Los empleados de empresas privadas aceptan la existencia de sindicatos en el sector público, mas no lo creen necesario en el sector privado. Esto se determina con las entrevistas realizadas.

165 . Mauricio Castro, *"Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343"*, Op. Cit., 72.

166 . Mercedes Valverde, Op. Cit., 23.

Desde esta misma perspectiva, el Semanario *El Financiero* publicó, el 12 de agosto del 2013, una reseña en su blog denominada “Sindicato, ¿para qué?”, cuya autora, Paola Gutiérrez, hace un abordaje de la situación de los sindicatos en nuestro país y menciona:

*“Los sindicatos tienen poca fuerza en el sector privado costarricense, y ello no es novedad. Hay excepciones en algunas áreas productivas pero que son solo eso, algo que se escapa de la regla general. A los patronos se les ha acusado no en pocas ocasiones de sufrir fobia sindical, y de implementar políticas para frenar la formación de sindicatos. Pero, y si cruzamos a la acera de enfrente, ¿no padecerán los trabajadores de síntomas similares?”.*¹⁶⁷

Pareciera que la figura sindical, en términos generales, no genera ninguna exigencia o conmoción en los trabajadores de empresas privadas, es como que no representaran una necesidad inmediata que requieran satisfacer. Quizás aún no sean conscientes de la realidad de la relación laboral que mantienen.

El M.Sc. Mauricio Castro Méndez, ya citado, en su trabajo “Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343”, realizado para la Organización Internacional Trabajo, a finales del año 2016, reconoce la importancia de la Reforma a escala internacional, pues el ordenamiento que tenemos estaba “desconectado de la realidad de los derechos laborales”, y quizás esta sea una fuente que alimente ese sentimiento antisindical que ataca a la clase trabajadora:

“La Reforma Procesal Laboral partió de la constatación de que el derecho laboral colectivo en Costa Rica, no solo tenía serios señalamientos por parte de la Organización Internacional del Trabajo, sino, sobre todo, de que era un derecho desconectado de la realidad

167 . Paola Gutiérrez, “Sindicato ¿Para qué?” en Semanario *El Financiero*, 12 de agosto, 2013, <https://www.elfinancierocr.com/blogs/catalejo-laboral/sindicato-para-que/XQ5O3M6VYRBKNG2CCEPARGTVQI/story/>

de las relaciones laborales. El Código de Trabajo y buena parte de la jurisprudencia que lo interpretó y desarrolló, partió de una enorme desconfianza respecto de los instrumentos principales del derecho laboral colectivo, incluyendo la organización sindical, la negociación colectiva los medios de solución de conflictos colectivos y los medios de presión".¹⁶⁸

Y aunque se logra notar un gran avance con esta nueva legislación, sigue existiendo esa cultura que va carcomiendo lo que ha significado años de luchas para nuestra sociedad.

"A partir de ese momento, en Costa Rica se instaló una deslegitimación política de la organización sindical, una sostenida intolerancia a su existencia y como sociedad asumimos como normal la persecución sindical. A esta intolerancia sindical en el sector privado, se sumó la cooptación de dirigencias sindicales como práctica política partidaria en el sector público".¹⁶⁹

Si ya de por sí la idea de los sindicatos públicos no es bien digerida por la gran mayoría, hablar de la formación de sindicatos en el sector privado es casi una utopía para los trabajadores de este sector. Castro hace un recuento de cuáles son las limitantes que la Reforma procuró convertir en oportunidades, y buscar un cambio en la realidad sindical:

"Las limitaciones normativas y la deslegitimación del derecho colectivo en Costa Rica, produjo que la ilegalidad de la huelga fuera lo normal, que la negociación colectiva en el sector privado pasara de excesivamente reducida a virtualmente inexistente, y que la afiliación

168 . Mauricio Castro, "Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343", Op. Cit., 96.

169 . Mauricio Castro, "Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343", *ibid*, 9.

sindical se haya convertido en sinónimo de persecución, discriminación y estigmatización.

Tristemente como país hemos aceptado la violencia social en contra de los trabajadores que se organizan y hemos aceptado como normal lo que un gran jurista señaló en su momento: la democracia se acaba en la puerta de la empresa. Esta cultura política permeó a toda la sociedad, incluyendo a los operadores jurídicos, de forma tal que además del texto del Código de Trabajo fue leído e interpretado de forma restrictiva y con temor hacia el ejercicio de la libertad sindical.”¹⁷⁰

Para intentar erradicar esa creciente cultura antisindical, el derecho laboral se vale de políticas públicas para reforzar la promoción de sindicatos. Más adelante se analizarán estas políticas; no obstante, también es importante sensibilizar a los trabajadores con esta figura trascendental, porque si los mismos trabajadores no lo consideran un instituto válido, la norma se puede volver inaplicable. Los sindicatos, a través de la historia, surgen por los conflictos socioeconómicos que vive la sociedad y han logrado ser una gran respuesta ante ciertos actos políticos que pueden perjudicar el sector del trabajo. En consecuencia, resulta importante revitalizar la figura sindical, y por ende, la creación de sindicatos en el sector privado, en un momento histórico en el que las empresas privadas son las que mueven la economía del país. Y la manera de lograr esto es mediante políticas públicas.

D. Políticas públicas

Las políticas públicas son los proyectos que el Estado debe diseñar y gestionar para lograr satisfacer las necesidades de la sociedad. La Reforma Procesal Laboral contaba con estas políticas para impulsar parte de sus objetivos, como lo es la promoción de los sindicatos en el sector privado. Existen instituciones que por su

170 . Mauricio Castro, “Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343” ,*ibid*, 10.

naturaleza deben cumplir con las políticas públicas que se encuentran en su normativa; también los propios sindicatos pueden ayudar en esta promoción sindical, mediante el impulso de iniciativas públicas.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Este ministerio se conoció primeramente con el nombre de Secretaría de Estado. En los despachos de Trabajo y Prevención Social, en el mes de julio del año 1928, se firmó en la Ley N.º 33, cuya principal función que se le dio fue la preparación del proyecto del Código de Trabajo:

En Costa Rica, un grupo de trabajadores organizados e intelectuales unieron esfuerzos y celebraron el 1 de mayo de 1913 el Día Internacional del Trabajador (...). En resumen, podemos decir que en 1920 en Costa Rica, los trabajadores, los intelectuales y algunos políticos, especialmente los graduados en Europa en la Universidad de Lovaina, tenían inquietudes en cuanto a dar apoyo legal a la prestación de los servicios y, en el plano internacional, se contaba con la legislación apropiada para elaborar en el país, leyes acordes con los lineamientos de la justicia social.

Esa situación se pone de manifiesto con la presentación, por parte del diputado Jorge Volio, del proyecto de ley de Accidentes del Trabajo, la que tras varios intentos sin resultado positivo, es al fin aprobada el 28 de octubre de 1924.

(...) si urgentes problemas no se han presentado aún en Costa Rica, vale la pena prevenirlos hoy por medio de una legislación social apropiada, antes de sufrir más tarde los difíciles conflictos, de suyo complejos, del trabajo.

Se analizó en varias sesiones del Congreso la conveniencia de aprobar primero la emisión de las leyes del trabajo y después la

creación del Ministerio o viceversa. El diputado Jiménez Ortiz admitía en esa oportunidad que " la emisión de las leyes del trabajo y de la previsión social, es lo principal, y la creación del Ministerio respectivo es lo accesorio: pero en realidad, el conjunto forma un mecanismo tan complejo que en ciertos países la nomenclatura de leyes obreras de legislación industrial ha venido a tomar la propia designación del Ministerio correspondiente y se las llama Leyes del Trabajo y de la Previsión Social".¹⁷¹

Podemos ver que su origen responde a las necesidades de los trabajadores relacionadas con la creación de normas laborales que aseguraran su vínculo laboral, pero también de una institución que velara por esos derechos. De esta manera surge lo que hoy conocemos como Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), con una visión y misión clara. En el sitio web del MTSS podemos observar estas dos aristas:

***"Misión** Somos la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social.*

***Visión** Líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social, personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada, servicios de calidad de cobertura nacional."¹⁷²*

Lo mismo se puede traducir en que esta institución es la rectora y ejecutora de política laboral, además de impulsora de la promoción y protección de derechos

171 . *"Historia, sus orígenes"*, Ministerio Trabajo y Seguridad Social, consultado el día 14 de octubre, 2018, <http://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>

172 . *"Misión y Visión"*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consultado el día 14 octubre, 2018 <http://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>

laborales. En este estudio, uno de los puntos centrales son las políticas públicas. En este apartado se intenta analizar el papel que debe desempeñar el Ministerio en la promoción de nuevos sindicatos en el sector privado.

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, en el capítulo 2, artículos 47 y 48 estipula lo siguiente:

“Artículo 47.- Tendrá a su cargo fundamentalmente el fomento y contralor de las organizaciones sindicales. Para tal efecto, deberá desarrollar un programa de cultura sindical, capacitando a trabajadores y patronos en cuanto al objeto y naturaleza de dichas organizaciones”.

“Artículo 48.- En la consecución de sus fines, empleará como medios de acción: conferencias, seminarios, publicaciones, ilustraciones, y cualesquiera otros semejantes”.¹⁷³

Este capítulo consta únicamente de cinco artículos, de los cuales solo dos se relacionan con la promoción de la cultura sindical. En entrevista realizada el 6 de septiembre del año en curso, a Jouseth Chaves, quien es secretario de SITRASEP, al consultarle sobre la experiencia que ha tenido cuando se ha presentado a inscribir un sindicato, lo primero que refirió es que el lugar no tiene nada de información acerca de cómo formar un sindicato; además consideró irónico que le resultó llegar y ver una mesa llena de panfletos con información de cómo formar una cooperativa o una asociación solidaria, pero no había nada de información de cómo formar un sindicato. Él manifiesta que el país en general no muestra interés en algo tan relevante, y afirma que los propios funcionarios del Ministerio, en múltiples ocasiones, muestran ignorancia del tema y de los procesos.

173 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, “Ley N.º 1860: Ley Orgánica del MTSS, 21 de abril de 1955”, SCIJ, consultado 14 de octubre, 2018.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=566&n

Al investigar el sitio web del Ministerio tampoco tiene información alguna de *conferencias, seminarios, publicaciones, ilustraciones, y cualquier otro semejante*. Que capaciten a los trabajadores acerca de los sindicatos. En línea ofrecen servicios, aunque ninguno de esta índole (Véase anexo 2).

Por lo tanto, podemos concluir que el Ministerio de Trabajo no está cumpliendo con esta normativa, y no contribuye con la promoción de sindicatos ni el sector público ni en el privado. Las políticas públicas no son mágicas, aunque la norma exista, si no se crean mecanismos para hacerla funcionar, se pueden aceptar o no, pero, al no estar en constante acción, pierden su razón de ser.

Defensoría de los Habitantes

La Defensoría de los Habitantes, como institución nacional de derechos humanos, debe velar por el debido respeto a todos los derechos. La libertad de asociación y la libertad sindical son parte de nuestra Carta Magna.

En un pronunciamiento de quien fuera defensora de los Habitantes, Lisbeth Quesada Tristán, en relación con la audiencia conferida a la Defensoría para referirse al Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral, expresa la competencia que tiene esta institución con el derecho laboral:

*“Conviene indicar que en materia laboral, la Defensoría tiene como competencia el velar por el respeto de la normativa laboral en el sector público, así como por el eficiente y eficaz accionar del Ministerio de trabajo en la supervisión de las relaciones laborales privadas y la defensa de los derechos de las y los trabajadores”.*¹⁷⁴

¹⁷⁴ . Lisbeth Quesada Tristán, Defensora de los Habitantes, “Oficio DH-0057-06”, en: *Actas legislativas de la Subcomisión*, Decreto Legislativo N.º 9076 (2006), 504-505.

Consecuentemente, la Defensoría solo actúa cuando el Ministerio de Trabajo lo hace, ya que su función se limita a supervisar que el Ministerio esté actuando bien en el cumplimiento de su normativa. Se tendría que realizar un proceso ante la Defensoría para hacer responsable al Ministerio de Trabajo del no cumplimiento de las políticas públicas que le corresponden por normativa, en la promoción de los sindicatos.

Centrales sindicales

Las centrales sindicales en nuestro país son agrupaciones de sindicatos que deciden constituir una sola fuerza sindical nacional y representativa.

Actualmente, existen siete centrales sindicales que abogan por la creación y protección de todos sus derechos.

Parte de la tarea de las centrales sindicales es proyectarse al mercado creciente; ejemplo de esa proyección es la huelga que ha vivido Costa Rica desde el pasado 10 de septiembre, con el fin de frenar el plan fiscal que ha planteado el gobierno en busca de disminuir el déficit fiscal que tiene el país en este momento. Los movimientos sindicales de Costa Rica buscan la creación de un nuevo sujeto político para lograr una hegemonía política, sin dejar de lado su visión.

Un ejemplo de esos movimientos sindicales es el de la ANEP, que en este ámbito temas país, ha generado varios procesos, destacándose los siguientes:

"Es así como el 20 de agosto de 2003 es parte de la Propuesta de los Sectores Productivos llamada "Costa Rica: Hacia la Tercera República. Frente a los desafíos nacionales del siglo XXI". Este documento fue realizado por la Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO), la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), el Consejo Nacional de Cooperativas, la Mesa Nacional

Campesina, el Colegio de Ingenieros Agrónomos y ANEP. En resumen este documento indica lo siguiente:

“La generación de un sistema productivo que funcione con sus dos motores encendidos (motor de la exportación y motor de producción para el mercado interno), cuyo objetivo sea la creación y distribución de riqueza, contemplando el diseño de tres líneas de políticas públicas estratégicas: 1. Política para el desarrollo empresarial; 2. Política de Empleo, y; 3. Política de Entorno.

La redistribución de oportunidades mediante políticas sociales universales y focalizadas, que sean integrales, oportunas y de calidad para toda la ciudadanía, así como mediante la tutela y promoción efectiva de derechos y responsabilidades; que den continuidad a los principios tradicionales de la política social, agregando “efectividad” y “sostenibilidad”, que transforme y fortalezca los instrumentos de política social, que establezca un amarre entre la política económica y la social, y que capitalice los recursos técnicos, institucionales y financieros.

La generación y utilización de conocimiento, como herramienta de desarrollo integral de los ciudadanos y de la sociedad costarricense, que se plasme en una verdadera revolución educativa, generando una educación de calidad, pertinente y transversal, contribuyendo al desarrollo del espíritu emprendedor, el valor del trabajo, la generación de habilidades individuales, que fortalezca los valores democráticos participativos, el fortalecimiento de los valores para la preservación y rescate del patrimonio cultural y del medio ambiente. Todo ello, junto con el desarrollo de las capacidades para ser parte de la llamada “sociedad de la información”.¹⁷⁵

175 .“Estatuto”, Asociación Nacional Empleados Públicos y Privados, consultado el 15 de octubre 2018 <https://www.anep.or.cr/institucional/estatutos>

Como conclusión de este apartado, no se puede negar la falta de políticas públicas en nuestro país ya que sí existen estas políticas, y se puede determinar observando las normas jurídicas que sustentan el Ministerio de Trabajo; además, el compromiso de la Defensoría, y el impulso de las centrales sindicales en busca de esa promoción sindical. Lo que sí nos llena de incertidumbre es que se está fallando en la implementación de esas políticas. Se necesitan nuevos instrumentos que le den el impulso necesario, mecanismos que se puedan poner en práctica.

Capítulo V. Eficacia de las Garantías Sindicales dentro de la Reforma

Garantías sindicales

De acuerdo a la doctrina laboralista, las garantías sindicales pueden encontrarse dentro de las diversas fuentes de esta rama, ya sea en la leyes internacionales o nacionales, por medio de artículos que resguarden la libertad de asociación o el ejercicio sindical, sin embargo su aplicación directa se centra en las convenciones colectivas, figura que trataremos como *“un negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...), como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales¹⁷⁶”*. Ahora, no todas las cláusulas que componen una convención colectiva pueden ser consideradas garantías de los sindicatos.

El contenido de las convenciones colectivas puede clasificarse de diversas formas, dependiendo de sus cláusulas y la materia o tema que regulen, como el objeto, el fin, los sujetos a los que se dirigen, entre otras. Una de las clasificaciones más utilizadas, y con la que trabajaremos en este apartado, es en la que se dividen las cláusulas en normativas, obligacionales y delimitadoras¹⁷⁷; esto, sin perjuicio de otras clasificaciones igual de válidas. Lo anterior se debe a que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha emitido criterio dentro del cual se utiliza la clasificación citada.

Las cláusulas delimitadoras hacen referencia a la vigencia y aplicación del convenio colectivo¹⁷⁸; por lo tanto, los artículos que establezcan la vigencia del documento, la

176 . Bueno Magano Octavio, *“Direito Colectivo do Trabalho”*, citado en: Jorge Luis Toyama Miyagusuku, *“El contenido del convenio colectivo de trabajo”*, en: *Ius et Veritas* núm. 9 (Pontificia Universidad Católica del Perú: 1994), 169.

177 . Ibáñez Manuel, *“El concepto de condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT”*, citado en: Jorge Luis Toyama Miyagusuku, *“El contenido del convenio colectivo de trabajo”*, en: *Ius et Veritas* núm. 9 (Pontificia Universidad Católica del Perú: 1994), 171.

178 . Jorge Luis Toyama Miyagusuku, 175.

ubicación geográfica donde producirá efectos y los sujetos que están ligados al convenio, pertenecen a este grupo de cláusulas.

Sobre las cláusulas de contenido normativo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece que son:

“(...) la suma de reglas que determinan o afectan directamente, según la voluntad de las partes convencionales, el contenido, la celebración y la extinción de las relaciones privadas de trabajo dependientes, así como regulan cuestiones de la empresa, de su organización social o cuestiones que tienen por objeto instituciones conjuntas de las partes del convenio (...)”¹⁷⁹

Por lo tanto, entran dentro de esta agrupación, las cláusulas sobre salarios, jornadas de trabajo, vacaciones, cesantía, preaviso, entre otras. Por otra parte, están las cláusulas obligacionales, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo:

“son aquellas que crean derechos y deberes entre las partes que suscriben la convención colectiva y se refieren a aspectos relacionados con el cumplimiento de la misma (...). Se desprende de lo anterior, que se trata de normas que rigen la conducta de las partes firmantes, una frente a la otra, sus derechos —o potestades— y obligaciones recíprocas”.¹⁸⁰

En virtud de esto, entran en este grupo de cláusulas las facilidades o garantías sindicales que se pactan entre sindicato y patrono. De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que las garantías establecidas en los convenios colectivos se hallan íntimamente relacionadas con el fuero sindical, en virtud de que este último, aunque se encuentre reconocido por la normativa internacional y nacional, abarca todas estas facilidades que se pactan en un convenio, como se muestra a continuación.

179 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección de Asuntos Jurídicos, “DAJ-AE-255-11”, 13 de octubre, 2011.

180 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “DAJ-AE-255-11”, *ibid.*

Concepto

El concepto de fuero sindical puede darse en sentido amplio o restrictivo; este último hace referencia solamente al *"conjunto de medidas que se adoptan para la protección del dirigente sindical contra el acto de despido incausado"*¹⁸¹; esta definición limita al sujeto al que se refiere la norma al dirigente sindical y el fin a los despidos injustificados; es decir, le confiere estabilidad laboral solamente a los dirigentes, como se refleja en el artículo 367 del Código de Trabajo. Por otra parte, dentro del artículo 363 del cuerpo normativo citado, muestra la *"prohibición de acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores"*¹⁸². Este artículo hace referencia a una parte del fuero sindical en sentido amplio; sin embargo, lo hace solamente negando o prohibiendo los actos que perjudiquen a los sujetos designados.

Por lo tanto, una definición más completa de fuero sindical en sentido amplio sería la que establecen Van der Laet y Godínez, *"un régimen de protección contra todo acto que perjudique el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo, por parte no solo del dirigente sindical, sino también, de cualquier otro trabajador, aun cuando no ejerza cargos de representación en el ámbito de trabajo. (...) Esa garantía de estabilidad que reconoce el legislador, tiene por finalidad no solo permitir a los trabajadores en general, ejercitar su derecho constitucional de libertad sindical, sino además, facilitar a quienes representan sus intereses en el seno de la empresa, el cumplimiento de las funciones de representatividad de sus compañeros de trabajo en la empresa y de otro, salvaguardar la independencia en el ejercicio de dicha función"*.¹⁸³; es decir, que el fuero sindical abarca tanto la prohibición de acciones que perjudiquen el ejercicio de derechos sindicales, como también las facilidades que deben darse a los representantes sindicales para ejercer estos derechos.

181 . Bernardo van der Laet y Alexander Godínez, *"Protección de la Libertad Sindical"* (Editorial Juricentro, San José: 1998), 67-68.

182 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, *"Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943"*, Op. Cit.

183 Bernardo van der Laet y Alexander Godínez, *"Protección de la Libertad Sindical"*, Op. Cit.

Entonces, de acuerdo con la definición anterior, el fuero sindical es la figura de la cual se desprenden esas cláusulas obligacionales en los convenios colectivos y, por lo tanto, habiendo delimitado el concepto de fuero sindical y lo que este abarca, es correcto manifestar que las garantías sindicales son el régimen de tutela que se le da al trabajador para poder organizarse en sindicato.

Con respecto a lo que implican estas garantías, la recomendación número 143 de la Organización Internacional del Trabajo, dentro de su cuarto apartado sobre las disposiciones que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores, se establece que se les deben otorgar facilidades a los representantes sindicales para el ejercicio rápido y eficaz de sus funciones; esto, con la única limitación de no perjudicar el funcionamiento de la empresa en la que se encuentren¹⁸⁴. Dentro de la Reforma Procesal Laboral se reconocen algunas garantías en el artículo 690, inciso a), de las cuales se identifican las facilidades de reunión, uso de locales, permisos con o sin goce de salario para dirigentes, divulgación de actividades, al igual que las ya establecidas por la OIT en la recomendación N.º 143, mencionada anteriormente.

Aplicación

La aplicación de las garantías sindicales, como se mencionó anteriormente, se centra en las convenciones colectivas; es por medio de esta figura que los sindicatos y los empleadores pactan y establecen las condiciones en las que se van a otorgar estas facilidades, cuyo objetivo no es otro que permitir el ejercicio de la actividad sindical dentro de la empresa. Con el fin de mostrar de manera más clara la aplicación de esta figura, se utilizarán dos convenciones: la Convención Colectiva de Trabajo firmada por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) en la Imprenta Nacional del 2012, y la Convención Colectiva firmada por la empresa Ingenio Taboga S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña en el 2012.

184 . Organización Internacional del Trabajo, *"Recomendación N.º 143: sobre los representantes de los trabajadores"* (1971).

Dentro de la convención de la Imprenta Nacional, el artículo primero y el segundo son cláusulas delimitadoras; esto, porque establece los sujetos a los que se aplica la convención colectiva, y reconoce a los dirigentes de la ANEP como los únicos representantes de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores de dicha institución; de igual manera, dentro del artículo tercero, se determinan los sujetos para los que dicha convención es ley profesional, las partes que la suscriben, todos los funcionarios que en el momento de entrar en vigencia presten sus servicios efectivamente en la Imprenta y todos los que en un futuro entren a trabajar al servicio de esta institución¹⁸⁵.

Sobre las cláusulas normativas, se encuentra el artículo 7 y siguientes, mediante los cuales se conforma la Junta de Relaciones Laborales, organización encargada de dialogar con la parte patronal sobre las cuestiones pactadas en el documento; también se establecen sus funciones sociales, legales y sindicales; asimismo, otro ejemplo de este tipo de cláusulas se halla en el noveno capítulo sobre la jornada laboral, donde, mediante el artículo 40, se definen las horas de la jornada, la hora de entrada, salida y los tiempos concernientes a almuerzo, meriendas y cómo se tratarán las llegadas tardías del personal.

Las cláusulas obligacionales se dan en un inicio, dentro de los artículos 4 y 5, de las cuales *“se reconoce el derecho que tienen los dirigentes de la ANEP de ingresar a los centros de trabajo para realizar toda clase de actividades propias de su cargo¹⁸⁶. (...) Cuando algún miembro de la ANEP, o la seccional o persona que designe por la organización, requieran audiencia con el Director General para tratar asuntos concernientes a los trabajadores, deberá presentar solicitud por escrito, se le atenderá y resolverá dentro del plazo de Ley”*.¹⁸⁷ De igual forma, en el capítulo

185 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. *“Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de empleados Públicos y Privados”* (San José: 2012),

<https://www.imprentanacional.go.cr/Documentos%20Transparencia/Convencion%20Colectiva%20Imprenta%20Nacional%20Actualizada%202012.pdf>

186 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. *“Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de empleados Públicos y Privados”*, *ibid*.

187 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. *“Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de empleados Públicos y Privados”*, *ibid*.

séptimo sobre la libertad sindical, el artículo 36 reconoce el libre derecho de sindicación y la estabilidad que deben tener los dirigentes de la seccional y los miembros de la Junta Directiva de la ANEP con motivo de sus actividades sindicales; se conceden tres horas semanales para reuniones ordinarias de la seccional, ya sea dentro o fuera de la institución; se reconoce el derecho de información de los dirigentes y, por lo tanto, se instruye a las distintas jefaturas de la institución para que colaboren e informen sobre los asuntos de índole laboral que se presenten; ambas partes se comprometen a otorgar las facilidades reconocidas por la OIT en sus diferentes convenios y recomendaciones¹⁸⁸.

Finalmente, el artículo 37 hace referencia a los permisos y licencias que debe otorgar el empleador con motivo de participación en cursos de formación y actividades sindicales de la ANEP¹⁸⁹.

Por otra parte, está la Convención Colectiva de Trabajo de Ingenio Taboga S. A., empresa perteneciente al sector privado. Dicho documento es muy similar al anterior. Hay las cláusulas delimitadoras dentro del reconocimiento del sindicato firmante por parte de la empresa y la interpretación que se le dará a la convención colectiva¹⁹⁰. Las cláusulas normativas se pueden encontrar en la frecuencia de pago, salario mínimo, aumentos salariales, bonos exclusivos de ciertos trabajadores, el otorgamiento de las herramientas y uniformes, entre otras normas del mismo tipo. Las garantías sindicales se reconocen en algunas cláusulas obligacionales, como lo son el artículo 4, sobre los beneficios sindicales, mediante el cual, entre otros aspectos, se pone a disposición de la organización sindical un local para atender

188 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. *"Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de empleados Públicos y Privados"*, *ibid*.

189 . Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. *"Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de empleados Públicos y Privados"*, *ibid*.

190 . Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña, *"Convención Colectiva de Trabajo entre Ingenio Taboga S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña"* (2012), <https://tusalario.org/costarica/derechos-laborales/convenios-colectivos-base-de-datos/convencion-colectiva-de-trabajo-entre-nosotros-el-ingenio-taboga-sociedad-an-nima-y-el-sindicato-de-trabajadores-de-la-industria-de-la-ca-a-sintraica->

sus necesidades y se le facilita también un salón para realizar actividades de dicha índole.

El artículo 5, sobre la deducción de la cuota sindical, esta estará a cargo de la empresa; mientras en el artículo 7, sobre la libertad sindical, la empresa se compromete a respetar la organización sindical, la Constitución Política e incorporar los convenios internacionales ratificados por Costa Rica al convenio colectivo, dentro de dicho artículo se encuentra el reconocimiento del fuero sindical.

Por último, el artículo 9 se otorgan ciertas facilidades a los dirigentes sindicales, como el libre ingreso a las instalaciones, la celebración de reuniones con los trabajadores y el derecho de información, mediante el cual los dirigentes tienen acceso a documentos de índole laboral de la empresa¹⁹¹.

Eficacia

El apartado anterior describe como, por medio de una convención colectiva, se aplican las garantías sindicales dentro de una institución o empresa. Como instrumento con el cual expresan su entendimiento el empleador y el sindicato, se espera que este genere el efecto para el cual se creó; sin embargo, es necesario preguntarse qué sucede en caso de que no se cumpla con la convención colectiva. En caso de que no se respete alguna de las cláusulas de la convención colectiva, existen medios para hacer valer estos derechos. Como se mencionó en capítulos anteriores, la Reforma Procesal Laboral llega a renovar los procedimientos de la jurisdicción laboral, con el fin de dar a los sindicatos y trabajadores acceso a procesos más rápidos y que solucionen dichas violaciones de manera eficaz. El primer proceso por tener en cuenta es el de infracciones a las leyes de trabajo; esto, en virtud de que el artículo 396 define como materia de estos procedimientos *"las acciones u omisiones en que incurran las partes empleadoras, sus representantes y administradores, los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones que transgredan las normas previstas en la Constitución Política, los*

191 . Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña, *"Convención Colectiva de Trabajo entre Ingenio Taboga S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña"* (2012), *ibíd.*

*pactos internacionales sobre derechos humanos y los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa (...)*¹⁹². De acuerdo con lo anterior, las acciones contrarias a la recomendación N.º 143 y Convenio N.º 135 de la OIT, constituyen una infracción y, en consecuencia, son motivo de sanción, lo cual implica que este tipo de proceso protege las garantías sindicales.

Otro de los procedimientos mediante el cual se pueden hacer efectivas las garantías sindicales es el ya mencionado sumario de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso. Este se incorpora con el fin de proveer un medio expedito para proteger la estabilidad laboral de los empleados que poseen un fuero de protección; entre estos se encuentra el fuero sindical. En palabras del M.Sc. Mauricio Castro:

*"Esta protección surge de la necesidad de proteger el desarrollo de los diversos instrumentos colectivos de trabajo, en la medida en que representan mecanismos para generar relaciones laborales más equitativas de forma que puedan revertir, en alguna medida, la desigualdad real existente entre la persona trabajadora individualmente considerada y el empleador, el cual se haya en una situación de poder de hecho y de derecho frente a aquella (...)"*¹⁹³

Lo anterior muestra la importancia de una protección efectiva al fuero sindical, el cual, como se mencionó en apartados anteriores, abarca un gran número de garantías sindicales y, por lo tanto, sería una transgresión hacia los derechos de los afiliados que su representante sindical fuera fácilmente removido de la institución o empresa en la que trabaja.

192 . Calvo Artavia y Vega Carvajal, *Op. Cit.*, 76.

193 . Mauricio Castro, "Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes especiales", en: "Antología Derecho Laboral III: Colectivo", (San José: Universidad de Costa Rica, 2013), 173

Por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y su *Anuario Estadístico* del año 2017 (véase Anexo 3), se muestra el cambio que hubo entre el año 2016, antes de la Reforma, y el año 2017, cuando entró en vigencia la Reforma, en el cuadro 4.1 en cuanto a las visitas de inspección a establecimientos. Dicho cambio muestra una disminución en el número de visitas a establecimientos, de 19.480 visitas totales en el 2016, a 17.472 en el 2017. Teniendo en cuenta que dentro de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se establece que estas inspecciones pueden darse por acción propia o por medio de denuncia¹⁹⁴, esto puede significar que se ha dado un menor número de casos violatorios de estos derechos laborales¹⁹⁵.

De igual manera, se señala que aunque el número de total de empleados asalariados del sector privado disminuyó del 2016 al 2017, se aumentó la cobertura de empleados tutelados por estas inspecciones de 200.645 a 294.357¹⁹⁶. Para finalizar con el análisis estadístico, en el cuadro 4.4 se muestran los resultados de los casos especiales inspeccionados donde, en los denominados por persecución sindical y prácticas laborales desleales, se pasa de 42 casos en el 2016 a uno en el 2017¹⁹⁷.

Estas estadísticas representan la actuación del Ministerio de Trabajo. Por su parte, el Poder Judicial aporta las estadísticas mediante la Dirección de Planificación Judicial, donde se indica que, de todos los procesos judiciales que terminaron en el 2017, lo relacionado con la temática laboral, constituye el 93,3% del total. Esto es un indicador de que la mora judicial está disminuyendo, de esta manera las organizaciones sindicales se pueden ver beneficiadas al momento de interponer procesos de gran importancia para la tutela de garantías sindicales, sin tener ningún problema dilatorio.

El hecho de que los casos estudiados y atendidos por la Oficina de Inspecciones estén reduciéndose, y que los procesos judiciales sean más expeditos, puede

194 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "*Ley N.º 1860: Ley Orgánica del MTSS, 21 de abril de 1955*", *Op. Cit.*

195 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "*Anuario Estadístico MTSS 2017*" (San Jose: 2017), 84

196 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "*Anuario Estadístico MTSS 2017*", *ibid.*

197 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "*Anuario Estadístico MTSS 2017*", *ibid.*, 90

significar que la Reforma Procesal Laboral si está cumpliendo su objetivo al menos dentro del tema de estas garantías. No obstante, una parte importante del ejercicio sindical dentro de esta Reforma, no es solo tutelar las facilidades de los sindicatos existentes, sino, también, promover el surgimiento de nuevos movimientos sindicales, principalmente en el sector privado.

Promoción del movimiento sindical

Ser propulsor de la creación de nuevos sindicatos en Costa Rica no es una tarea sencilla. El ejercicio del derecho sindical ha sido todo un reto para los dirigentes sindicales, quienes han invertido tiempo para fortalecer el sector público en este tema; empero, se tiene un gran desafío con el sector privado.

La Reforma Procesal Laboral modificó los artículos atinentes a los derechos de protección sindical, como se mencionó anteriormente, así como su correcta ejecución del ejercicio de la huelga y las convenciones colectivas. Pero, por otro lado, en cuanto a las políticas de promoción sindical, se mantuvo sin modificación alguna el artículo 361 del Código de Trabajo. Este expresa cuál es el papel que debe cumplir el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, el cual *se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.*¹⁹⁸

Asimismo, en esta línea de pensamiento, la OIT, en el Convenio 87 establece, artículo 11, la importancia de adoptar las medidas necesarias para garantizar este derecho: *Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias*

198 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943", Op. Cit.

*y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.*¹⁹⁹

Costa Rica, para poder cumplir con estas disposiciones, encargó la tarea de fortalecimiento sindical al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y así lo encontramos también en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, mencionada antes; es decir, los artículos 47 y 48. El primero de ellos *establece que Tendrá a su cargo fundamentalmente el fomento y contralor de las organizaciones sindicales. Para tal efecto, deberá desarrollar un programa de cultura sindical, capacitando a trabajadores y patronos en cuanto al objeto y naturaleza de dichas organizaciones.*²⁰⁰

Para cumplir con este apartado, el MTSS puede valerse de cualquier estrategia para lograr su objetivo; así lo faculta el artículo 48: *En la consecución de sus fines, empleará como medios de acción: conferencias, seminarios, publicaciones, ilustraciones, y cualesquiera otros semejantes.*²⁰¹

Conforme a esta normativa desarrollada, se nos presenta un panorama legal muy esperanzador; al parecer no existen lagunas legales, no hay falta de derecho. Nuestra legislación, apoyada por los convenios internacionales, ha realizado un papel impecable para proveer de una garantía real al libre ejercicio del derecho sindical.

Análisis de la situación actual

La normativa sienta una base sobre la cual se debe trabajar. En palabras del M.Sc. Mauricio Castro, *queda sin duda alguna una tarea enorme. La comprensión de esta*

199 . Organización Internacional del Trabajo, "Convenio N.º 87: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación" (1950).

200 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 1860: Ley Orgánica del MTSS, 21 de abril de 1955", *Op. Cit.*

201 . Asamblea Legislativa de Costa Rica, "Ley N.º 1860: Ley Orgánica del MTSS, 21 de abril de 1955", *ibid.*

*Reforma y el aprendizaje por parte de los operadores jurídicos, institucionales y sociales, es sin duda alguna el desafío más cercano.*²⁰²

En capítulos anteriores se mencionó que la cultura antisindical era un muro difícil de atravesar, ya que existen motivos para pensar que los sindicatos no son necesarios según los trabajadores. El reto más cercano y que es el que nos atañe en este momento es preguntarnos: ¿Se está promoviendo realmente la creación de nuevos sindicatos en el sector privado? ¿Cómo se puede lograr ese incremento sindical que la Reforma quiso alentar?

Las cifras presentadas por el MTSS en su *Anuario Estadístico 2017* (véase anexo 3) —encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)—, presentan un panorama de apreciación acerca de este tema. Así, en el Departamento de Organizaciones Sociales, el cuadro 5.14, se muestra la cantidad de organizaciones sociales inscritas por primera vez, donde los sindicatos en el año 2016 inscribieron 12 nuevos, pero para el 2017 únicamente 3; un panorama similar vive los otros tipos de organizaciones.

En el cuadro 5.19 se hace referencia a los sindicatos que se mantienen activos, afiliados y la tasa de sindicación; así del 2014 al 2015 disminuyen los sindicatos; una forma similar se mantiene en el 2016; es decir, continúa esta tendencia. Aunque en el 2017 hay un pequeño giro, podría creerse que con la entrada en vigencia de la Reforma impulsó a los sindicatos, al aumentar un 10% la actividad, en comparación al año anterior; además, se aprecia cómo la tasa de sindicación paso de un 9,4% en el 2014 a un 15% en el 2017; esto representa los sindicatos activos.

El cuadro 5.20 se hace una división entre los sindicatos del sector público y el sector privado. En el sector público, los sindicatos sí han aumentado desde el 2014; no obstante, en el sector privado se nota una disminución, y la cantidad de afiliados que tiene el sector público devasta por completo a los del sector privado. La tasa de sindicación en el sector público es de 88,4%, y en el sector privado es de apenas un 3,3%. Esta tasa es *el porcentaje que representa la cantidad de afiliados respecto a la población ocupada total. Se calcula sobre esta población porque en el proceso*

202 . Mauricio Castro, "Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343", Op. Cit., 97.

de constitución de los sindicatos, el Código de Trabajo (art.343) estipula el derecho de sindicación tanto para trabajadores (asalariados e independientes), como para patronos.²⁰³

De esta manera se determina que si bien la tasa de actividad sindical ha aumentado es debido a los sindicatos del sector público, pues el privado no tiene un aporte tan significativo. Y en el tema de analizar si existen movimientos en la creación de nuevos sindicatos, se denota un decaimiento de más del 50% en comparación con el año 2016. Estas encuestas fueron realizadas en el mes de septiembre del año 2017, cuando la Reforma tenía en ese momento escasos dos meses de vigencia. En ese sentido, se podría pensar que es muy temprano para emitir algún juicio sobre estas cifras. Actualmente, el MTSS no ha publicado aún el *Anuario* del 2018. Estadísticamente hablando, no se puede señalar que el comportamiento de estas cifras se mantenga o cambie, ya que existen a esta fecha muchos factores, sociales en su mayoría, que podrían desalentar el crecimiento de los sindicatos.

Propuesta implementación de nuevas garantías

Para poder estudiar una propuesta de implementación, primero se debe analizar la norma. En este caso en concreto, la norma como tal ya existe. Como se desarrolló al inicio de este apartado, lo que se está debiendo es su oportuna aplicación. El derecho no debe modificarse solo; se debe buscar armonía con las demás disciplinas; esto es, deben crearse nuevas políticas que permitan un mejor aprovechamiento de la normativa. Y será una constante lucha para que la norma encuentre una conexión con la realidad cultural que se está viviendo. Para ello nuestra propuesta va dirigida a tres funciones principales, que son el eje del ejercicio sindical.

203 . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "*Anuario Estadístico MTSS 2017*", Op. Cit., 115

1. Disminuir las prácticas antisindicales

La OIT ha sido muy enfática en llamar la atención a Costa Rica, para que promueva el respeto de los derechos sindicales, situación que involucra eliminar las prácticas antisindicales. La RPL buscó dotar al país de procedimientos para la protección contra estos actos. En el apartado anterior se logra denotar, con base en las estadísticas del MTSS, cómo han disminuido las visitas de la Inspección de Trabajo; por lo tanto, las denuncias han disminuido también. La eficacia del proceso judicial también ha dado resultado; procesos que antes duraban años en resolverse ahora después de la RPL, esta mora ha disminuido. Y tienen un tiempo de respuesta de menos de doce meses. El cambio que provee la RPL está cumpliendo en ese fortalecimiento de las garantías para el libre ejercicio sindical.

2. Reactivar la cultura sindical

Para reactivar una cultura donde la percepción de los sindicatos sea de manera positiva, hay que empezar por cambiar la mentalidad de los ciudadanos, principalmente en los estudiantes menores de edad, quienes serán en su momento la fuerza laboral del país. El MTSS tiene funciones que debe cumplir, las cuales no se están llevando a cabo; lo que se debe hacer entonces para que se cumpla el objetivo, es tomar en cuenta a otros ministerios o instituciones públicas que puedan ayudarlo a desarrollar esas funciones. Por ejemplo, el Ministerio de Educación Pública podría reestructurar el programa de estudio, e incluir un apartado donde se busque fortalecimiento cultural de los sindicatos, enseñarles la historia, los logros, los retos, de estas organizaciones, para que así, desde temprana edad, vayan creciendo con una imagen positiva acerca de estos.

También promover en las centrales de sindicales que los sindicatos se unan para crear propaganda sindical, para brindar asesoramientos, crear un plan de promoción social, que frene las campañas antisindicales que los medios de comunicación se han encargado de esparcir. Y en conjunto con el MTSS se fortalezcan.

3. Funcionalidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El MTSS ha demostrado falencias al no poder cumplir con los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica que los sustenta; es decir, al no crear los espacios necesarios para la apertura cultural en temas sindicales.

Se necesita crear un mecanismo que pueda hacer que este Ministerio cumpla sus funciones en relación con este aspecto. En ese sentido, se propone una reestructuración del Ministerio de Trabajo, mediante la creación de una oficina especializada únicamente para sindicatos, dotándola de recursos para que, por medio de programas de cultura sindical, capacitaciones a trabajadores y patronos, cumplan su objetivo, al igual que se disposición de planificar conferencias, seminarios, publicaciones, entre otros.

La Reforma, sin duda alguna, sí vino a llenar varios vacíos y deficiencias del derecho laboral. Al respecto, se pueden apreciar muchos de esos resultados en las estadísticas del MTSS y del Poder Judicial, donde, definitivamente, se marca un precedente importante. Sin embargo, aún queda pendiente la creación de mecanismos que hagan cumplir al Ministerio de Trabajo su papel frente a la colectividad laboral.

Conclusiones

- La historia de origen del movimiento sindical ha demostrado que existe un desbalance en la relación entre empleado y patrono, en el cual el empleado como individuo se encuentra en desventaja y, por lo tanto, para la colectividad se hace necesario para hacer valer derechos y luchar por mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores.
- En América Latina, principalmente en América del Sur, existe una cultura sindical bastante desarrollada. El movimiento sindical logró crecer lo suficiente como para ser considerado en la toma de decisiones a nivel del país. El caso de Argentina es ejemplar, donde sus cifras de afiliación son significativamente altas. Estas son resultado de una lucha continua y una constante mejoría de la legislación laboral, sin dejar de lado la cultura tan arraigada que tienen por los sindicatos.
- El movimiento sindical costarricense ha pasado por momentos buenos y momentos malos; empero, ha logrado marcar una diferencia en cuanto a la mejora de condiciones laborales de los trabajadores; un ejemplo de esto son los logros obtenidos por los movimientos de protesta y huelga en las bananeras mediante los cuales se consiguió exponer el trato que se le daba al trabajador de la zona atlántica y fueron una pieza clave para la creación de las Garantías Sociales en los años cuarenta. Esto muestra la importancia de contar siempre con un movimiento obrero informado y dispuesto a actuar en procura de mejores condiciones para la parte trabajadora.
- Las diferencias normativas entre los sindicatos del sector público y los sindicatos del sector privado se centran, más que todo, en el derecho de huelga y negociación colectiva; lo anterior, debido a que la huelga en los entes que brindan servicios esenciales se encuentra muy limitada. Por otra parte, en el sector público se limitan las materias que se pueden negociar dentro de los convenios y acuerdos colectivos a causa de que los salarios de

los entes públicos se someten a lo establecido en la Ley de Presupuesto Nacional.

- Los numerosos llamados de atención que realiza la Organización Internacional del Trabajo al Estado costarricense, deja en evidencia las grandes deficiencias de la normativa laboral, al mostrar que sus leyes se encontraban desconectadas de la realidad. A consecuencia de lo anterior, la mora judicial iba en aumento y la tutela de derechos sindicales se volvió casi nula, por lo que se necesitaba reestructurar la jurisdicción laboral y cambiar la manera en que se realizaban los procesos judiciales hasta ese momento, en busca de eficiencia.
- La creación del proyecto de la Reforma Procesal Laboral pretendía la unión de los sectores empresariales, empleados y Gobierno, para llegar a un consenso sobre el camino que debía seguir la legislación laboral costarricense. En muchos aspectos se logró un acuerdo entre estos sectores; sin embargo, el tema de la huelga fue uno de los más discutidos y sobre este se tuvieron que hacer muchas concesiones. Lo anterior muestra la relevancia del movimiento huelguístico como medio de presión frente a los sectores empresarial y estatal.
- Las estadísticas de la Oficina de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social demuestran que el sector público ha logrado mucha más afiliación sindical, incluso cuando el total de empleados es menor al número de trabajadores del sector público; esto se debe a que el sector público es un terreno más fértil para el crecimiento de estas organizaciones, mientras que dentro del sector privado es más difícil tutelar y resguardar a las organizaciones sindicales y su creación.
- Las asociaciones solidaristas siguen dificultando el crecimiento de las organizaciones sindicales; lo anterior se demuestra dentro de las entrevistas realizadas a los empleados de diversas empresas privadas, cuyo conocimiento de la actividad sindical no es totalmente deficiente; no obstante,

no le encuentran necesidad al encontrarse afiliados a las asociaciones solidaristas. De igual forma, una gran parte de los empleados entrevistados asocian, de manera directa, las organizaciones sindicales con el sector público solamente, pensamiento completamente erróneo y que perjudica el impulso que se intenta hacer a las organizaciones sindicales del sector privado.

- Los empresarios creen que los sindicatos les van a quitar el poder, en lugar de un apoyo para fortalecer las relaciones laborales. En relación con el anterior punto, las entrevistas realizadas a los representantes patronales en el área de derechos humanos de varias empresas privadas, muestran un temor a los sindicatos en el sentido de que estos podrían poner en contra de la Administración a los trabajadores, cuando realmente deberían buscar diálogo con estas organizaciones para lograr mejorar las relaciones laborales entre trabajador y empleado, fortaleciendo así el desempeño de los primeros para obtener un mejor rendimiento de la empresa.
- La cultura antisindical, las prácticas laborales desleales y la falta de políticas públicas que promuevan el ejercicio sindical, son los frenos que arrastran las organizaciones sindicales en el sector privado. Estos tres elementos son la principal causa de que los sindicatos no logren adaptarse al sector privado y, por el contrario, sean rechazados tanto por trabajadores como por empleadores
- La Reforma busca reforzar la tutela de las garantías sindicales para favorecer el crecimiento de los sindicatos en el sector privado. Las garantías sindicales son indispensables para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Estas comprenden facilidades de uso de instalaciones, medios para divulgar avisos e incluso permisos y licencias para la participación de los afiliados y los representantes en la actividad sindical. Su tutela es una prioridad en la Reforma Procesal Laboral, y se busca impulsar su protección por medio de procedimientos más rápidos y eficientes.

- Las estadísticas de la Oficina de Inspecciones del MTSS muestran una disminución de las visitas iniciales a empresas del sector privado y ha aumentado la tasa de tutela a los empleados de dicho sector en el 2017, en comparación al año 2016, con base en lo cual se puede concluir que la Reforma Procesal Laboral ha generado un cambio en la situación que viven los trabajadores al momento de ejercer sus derechos sindicales.
- La promoción del movimiento sindical en la empresa privada ha quedado estancada debido a la falta de voluntad política. El departamento encargado de dar a conocer los derechos, procedimientos y medios de tutela de estas organizaciones no muestra el más leve interés en cumplir con las funciones establecidas en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo cual acrecienta el antisindicalismo en las empresas. La reforma de la legislación por sí sola produce un cambio; empero, se requiere de una reforma integral, no solo a nivel de ley.
- Debe darse un gran cambio a nivel de educación, medios y comportamiento de los funcionarios con la facultad de hacer un cambio en el tema. La educación y los medios desempeñan un papel importante dentro del impulso necesario a las organizaciones sindicales. Al insertar una correcta educación sindical en los programas de estudios del Ministerio de Educación Pública (MEP) se generaría un cambio en el pensamiento de los ciudadanos costarricenses. Al alcanzarse un claro entendimiento sobre los logros que han conseguido los movimientos sindicales tanto en Costa Rica como en América Latina, al igual que los procedimientos relacionados con el ejercicio de la actividad colectiva en el país, podría disminuir la opinión negativa de una parte importante de la población. De igual forma, un programa social de promoción en el cual se involucren los medios de comunicación permitiría hacer más transparente la actuación de las organizaciones sindicales.

Recomendaciones.

Como segmento final de nuestro trabajo, queremos enumerar tres propuestas que hemos considerado que llegarían a ser un gran aporte para la materia. Como ya lo mencionamos en las conclusiones, consideramos que la Reforma Procesal Laboral es un trabajo muy completo, que buscó cerrar la brecha que existía entre la norma y la práctica, llenó los vacíos que estaban existiendo para el derecho laboral tanto colectivo como individual; sin embargo, siempre se pueden encontrar puntos de mejora, en busca de un equilibrio entre los mecanismos existentes y los nuevos que presenta la Reforma.

Propuesta N.º 1 Nivel Cultural

Esta propuesta va dirigida a la cultura de todos los costarricenses. Actualmente, como se ha podido apreciar mediante las entrevistas realizadas a varios trabajadores del sector privado (capítulo 4), la concepción que se tiene de la actividad sindical es negativa en su mayoría; además, el bombardeo mediático a que han sido sometidos los ciudadanos en los últimos meses, hace que este pensamiento negativo crezca y quizás se traslade a los más jóvenes, quienes también se ven perjudicados con ciertas medidas que han tomado los sindicatos en general.

Se pretende lograr una concientización del verdadero significado de los sindicatos, en la que los trabajadores actuales y la futura fuerza laboral de nuestro país alcancen a entender el papel tan importante que han representado los sindicatos desde tiempos antiguos, al dar grandes luchas para lograr derechos importantes de los que aún hoy gozamos, de manera que se logre erradicar, si no del todo, al menos una gran parte de la cultura antisindical que nos acecha.

Para esto se necesita trabajar en conjunto con el Ministerio de Educación Pública, de la misma manera que en los últimos meses se ha planteado que a los estudiantes se les impartan cursos de educación ambiental y educación vial, que también se modifique el programa para que reciban un curso de educación sindical, donde se

les enseñe la historia de los sindicatos, sus logros a través de la tiempo, la figura sindical actual, las diferencias claras con otros países y los retos con los que se enfrentan con la normativa actual, para así incidir en un cambio a nivel cultural.

Propuesta N.º 2 Nivel Legal (MTSS)

Esta propuesta la hacemos en relación con el estudio de la normativa vigente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Como se ha analizado en capítulos anteriores, el Código de Trabajo de nuestro país encargó al MTSS la promoción y desarrollo de la actividad sindical, en aras de cumplir con las convenciones colectivas de la OIT. El Ministerio acata la orden y en su Ley Orgánica se incluyen dos artículos que ubican a esta institución como la encargada de promover el derecho sindical, mediante la capacitación de los trabajadores y patronos acerca de esta figura. No obstante, el MTSS no ha logrado, ni antes ni después de la Reforma, encontrar un mecanismo para cumplir con estos artículos, aparte de que se carece de voluntad política para hacerlo.

Para conseguir cumplir con las normas ya expuestas, de manera que el Ministerio pueda desarrollar este valioso material, en conjunto con la primera propuesta, se pretende que, mediante la educación sobre el tema sindical, los costarricenses puedan superar este desconocimiento.

Para esto proponemos una reforma a nivel institucional, donde se cree una oficina exclusiva para los sindicatos en el MTSS, que trabaje en conjunto con otras instituciones públicas, para promover el conocimiento de la normativa vigente que atañe a los sindicatos. Muchas veces se le teme a lo desconocido. Si se cambia esta realidad, se pueden obtener buenos resultados. Y quizás lograr un aumento en la sindicación dentro del sector privado.

Propuesta N.º 3 Nivel Sindical

Nuestro país cuenta con siete centrales sindicales. Cada una de ellas tiene adscritos varios sindicatos, públicos y privados. Son realmente una fuerza que debe poder aprovecharse para obtener mejores y óptimos resultados en el impulso de crear nuevos sindicatos. Una de las razones principales de que no crezca el número de sindicatos en el sector privado es que las empresas hacen creer a sus empleados que tienen toda la protección y ventajas con las asociaciones solidaristas. Les venden la idea de que con los sindicatos no hay ninguna ganancia, en cambio con las asociaciones sí lo hay. De esta forma, los individuos no optarían por los sindicatos, ya que no solo significa que estarían en contra de la política de la empresa, sino, además, que no tendrían beneficios económicos tangibles; de esta manera, en el sector privado nunca van a surgir nuevos sindicatos.

Necesitamos que la mentalidad empresarial cambie. Actualmente, los sindicatos representan un dolor de cabeza para las empresas porque únicamente les exigen cumplimientos; los sindicatos luchan por hacer cumplir los derechos de los trabajadores. Si se logra un cambio, que los sindicatos aporten al sector productivo de alguna manera, los empresarios considerarían los sindicatos como una buena opción de crecimiento para la empresa.

Proponemos que se modifiquen los estatutos sindicales y se inste a los sindicatos a que aporten a la empresa, por medio de capacitaciones a los trabajadores en las funciones que desempeñen, o que ideen algún proyecto que logre impulsar un aumento en la producción dentro de las empresas; de esta manera, los empresarios apostarían por los sindicatos, pues les está generando una retribución positiva dentro de su empresa. Hay varios países nórdicos en donde las organizaciones sindicales trabajan de esta manera y los resultados han sido positivos.

Tenemos una buena oportunidad de mejora con la Reforma Procesal Laboral. Es cuestión de desarrollarla. Las reformas en general producen esta situación. Cuando mejoran una parte de la ley, sabemos que las demás áreas también deben de pasar por consideración, ya que tenemos un derecho integral, donde trabajan todos en conjunto y se busca siempre un punto de equilibrio y armonía.

Bibliografía.

Libros

- Araiza, Luis. *Historia del movimiento obrero mexicano*. 2.ª ed. Tomo 2. México D. F.: Ediciones Casa del Obrero Mundial. 1975.
- Bermúdez Cisneros, Miguel. *Las obligaciones en el derecho del trabajo*. España: Universidad de Murcia. s. f.
- Bueno Magano, Octavio. “*Direito Colectivo do Trabalho*”, citado en: Jorge Luis Toyama Miyagusuku. “*El contenido del convenio colectivo de trabajo*”, en: *Ius et Veritas* núm. 9. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. 1994.
- Calvo Artavia, Katherine y Vega Carvajal, Nohelia. *Reforma Procesal Laboral, concordada, índice analítico y exposición de motivos*. San José: Editorial Jurídica Faro. 2017.
- Cantón J., Octavio. “Los derechos laborales en la Constitución mexicana. Reflexiones sobre el derecho a la libertad sindical”. En: *Derechos humanos en la Constitución*. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana. Tomo 1. México D. F: Fundación Konrad Adenauer. 2013.
- Castro Méndez, Mauricio. “*Estudio sobre la Reforma Procesal Laboral, Ley 9343*”. Costa Rica: OIT. 2016.
- Castro Méndez, Mauricio. “*Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes*”

especiales”, en: “*Antología Derecho Laboral III: Colectivo*”. San José: Universidad de Costa Rica. 2013.

- Ibáñez, Manuel. “*El concepto de condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT*”, citado en: Jorge Luis Toyama Miyagusuku. “*El contenido del convenio colectivo de trabajo*”, en: *Iust et Veritas* núm. 9. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. 1994.
- M. Alchaar, Chames. *El derecho laboral: evolución histórica y defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Brasil: Belo Horizonte. 2009.
- Mercedes Valverde, Kopper. *Legislación laboral*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia. 1982.
- Plá Rodríguez, Américo, *Curso de derecho laboral. Derecho colectivo* Tomo IV Volumen I. Montevideo: Idea. 1999.
- Robles, José Alberto. *Historia del movimiento obrero y del sindicalismo en Argentina* Buenos Aires: Confederación de Educadores Argentinos. 2009.
- Sala Franco, Tomás e Albiol Montesinos, Ignacio. “*Derecho sindical*”. 4.^a ed. Valencia: GUADA LITOGRAFÍA S. L. 1996.
- Van der Laat, Bernardo y Godínez, Alexander. “*Protección de la Libertad Sindical*”. San José: Editorial Juricentro.1998.

Tesis

- Baylos Grau, Antonio. "Derecho de huelga y servicios esenciales". Citado en: Solano Solano, Eduardo. *Definición y protección del derecho de huelga en los servicios esenciales*. Tesis para optar por el grado de licenciatura. San José: Universidad de Costa Rica. 2015.
- Dobles, Natalia, García, Tanya, Monge, Mónica, Sánchez, María y Ulate, Maritza. *Las principales respuestas sindicales y sus resultados ante las transformaciones más relevantes en las relaciones laborales: una lectura interdisciplinaria desde las ciencias sociales, durante el periodo 2000-2010*. Seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Sociología o ciencias políticas. San José: Universidad de Costa Rica. 2014.
- Romero Zúñiga, Mario. *La libre sindicación en la empresa privada costarricense, posterior a la Ley N.º 7360, como derecho humano*. Tesis para optar por el título de licenciado en Derecho. San José: Universidad de Costa Rica. 2012.

Revistas y periódicos

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Anuario Estadístico MTSS 2016". San José: 2016.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "Anuario Estadístico MTSS 2017". San José: 2017.
- Mora Solano, Sindy. "Costa Rica en la década de 1980: estrategias de negociación política en tiempos de crisis. ¿Qué paso después de la

protesta?”. En: Cuaderno *intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, N.º 5. San José: Universidad de Costa Rica. 2007.

- Paola Gutiérrez. “*Sindicato ¿Para qué?*” en Semanario *El Financiero*, 12 de agosto de 2013.
- Porrini, Rodolfo. “El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional (1870-2006)”. En: *Historia del movimiento sindical uruguayo*. Curso de Formación Sindical, s.i. Montevideo: 2015.
- Rojas Bolaños, Manuel. “El desarrollo del movimiento obrero en Costa Rica, un intento de periodización”. En: *Revista de Ciencias Sociales*, marzo-octubre 1978. San José: Universidad de Costa Rica. 1978.

Normativa y jurisprudencia

- Asamblea General Constituyente. “*Constitución de la República Oriental de Uruguay, 28 de junio de 1830 con la reforma vigente de 1967*”. Uruguay: 1830.
- Asamblea General de Uruguay. “*Ley 15.530: Se dictan normas sobre el derecho de huelga de los trabajadores, 27 de marzo 1984*”. Uruguay: 1984.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. “*Actas legislativas de la Subcomisión, Decreto Legislativo N.º 9076*”. Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. “*Ley N.º 2: Código de Trabajo, 21 de agosto 1943*”. Costa Rica: 1943.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. “*Ley N.º 1860: Ley Orgánica del MTSS, 21 de abril de 1955*”. Costa Rica: 1955.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. “*Ley N.º 6227: Ley General de la Administración Pública, 2 de mayo de 1978*”. Costa Rica: 1978.

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. *"Ley N.º 7360, crea Fuero Sindical en Código de Trabajo y Ref. Asociaciones Solidaristas, 12 de noviembre de 1993"*. Costa Rica: 1993.
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados. *"Convención Colectiva de Trabajo entre la Imprenta Nacional y la Asociación Nacional de empleados Públicos y Privados"*. San José: 2012.
- Congreso Constituyente. *"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de febrero 1917"*. México: 1917.
- Congreso de la Nación Argentina. *"Ley N.º 23.551: Ley de Asociaciones Sindicales, 14 de mayo de 1988"*. Argentina: 1988
- Congreso de la Nación Argentina. *"Ley N.º 24.185: Ley de Convenios Colectivos para Trabajadores del Estado, 16 de diciembre de 1992"*.Argentina: 1992.
- Congreso de la Nación Argentina. *"Ley N.º 25.877: Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral, 18 de marzo de 2004"*.Argentina. 2004.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. *"Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo Constitucional, 28 de diciembre de 1963"*. México: 1963.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. *"Ley Federal del Trabajo, 1º de abril de 1970"*. México: 1970.
- Congreso General Constituyente. *"Constitución de la Nación Argentina, sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994"*. Argentina: 1853
- Junta de Gobierno. *"Constitución Política de la República de Chile, 11 de marzo de 1981"*.Chile: 1981.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. *"Decreto con Fuerza de Ley N.º 1: Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, 31 de julio de 2002"*. Chile: 2002.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Asuntos Jurídicos, *"DAJ-AE-255-11"*. 13 de octubre. 2011.

- Organización Internacional del Trabajo. *"Recomendación N.º 143: sobre los representantes de los trabajadores"*. 1971.
- Organización Internacional del Trabajo. *"Convenio N.º 87: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación"*. 1950.
- Presidente de la República Federativa de Brasil. *"Decreto ley N.º 5.452: Consolidación de las leyes de Trabajo, 1º de mayo de 1943"*. Brasil: 1943
- Presidente de la República Federativa de Brasil. *"Ley N.º 7.783: Sobre el Derecho de Huelga, 28 de junio de 1989"*. Brasil: 1989.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. *"Acción de inconstitucionalidad: voto 04453-2000; 24 de mayo 2000 14:56"*. 99-006161-007-CO. Costa Rica: 2000.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. *Acción de inconstitucionalidad: voto 1317-1998"*; 27 de febrero de 1998 10:12. 92-004222-0007-CO. Costa Rica: 1998.
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *"voto 681-2016"*; 01 de julio de 2016 10:45. 15-000250-0505-LA. Costa Rica: 2016.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña. *"Convención Colectiva de Trabajo entre Ingenio Taboga S. A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña"*. 2012.

Artículos de internet

- Aguilar Arce, Rodrigo. *El movimiento sindical costarricense a partir de la década del 40 del siglo XX: sus dificultades, avances, aciertos, debilidades y perspectiva futura*. San José: 2016.
<http://www.relats.org/documentos/ORGAguiar.pdf>
- *"Estatutos"*. Asociación Nacional Empleados Públicos y Privados.
<https://www.anep.or.cr/institucional/estatutos>
- Braganca de Vasconcellos Weintraub, Arthur. *Sindicatos y corporativismo en Brasil*. En: *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*

- Social, Vol 4, N.º 8, Héctor Humeres Noguera. Santiago: Universidad de Chile. 2013. DOI: 10.5354/0719-7551.2016.42742
- Chacón, Vinicio. "Hace 75 años se sangró en la huelga del Atlántico". *Semanario Universidad*. 6 agosto de 2009. <https://semanariouniversidad.com/cultura/hace-75-aos-se-sangr-en-la-huelga-del-atlntico/>
 - de la Garza Toledo, Enrique. "Sindicatos, Estado y Economía en México". *En: El sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina*. Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung. 1998. <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/sindiestaeconmex.pdf>
 - Famá, Rubén. *Acerca de la reforma laboral en Brasil y sus posibles y/o imposibles implicancias en Argentina*. 2017. <http://www.relats.org/documentos/DERECHO.Fama2.pdf>
 - Noguero, José. *Antecedentes históricos y Evolución del Derecho Colectivo del Trabajo a nivel Mundial y en Venezuela*. http://www.academia.edu/10517206/Antecedentes_Hist%C3%B3ricos_y_Evoluci%C3%B3n_del_Derecho_Colectivo_del_Trabajo_a_nivel_Mundial_y_en_Venezuela
 - "orígenes e historia". Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
 - Ribera Carbó, Anna. "El territorio obrero. Los sindicatos y la reestructuración de la nación mexicana durante la Revolución mexicana de 1910". En *Scripta Nova: Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. X, núm. 218. Barcelona: Universidad de Barcelona. 2006. <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-218-74.htm>
 - Varea Nieto, Rafael. *Modelos de organización sindical*. Universidad de Oviedo. 2009. https://www.uniovicdo.es/cccodet/MDL08/docum/MODELOS_DE_ORGANIZACION_SINDICAL.ppt

- Varela Araya, Julia. *Principales cambios de la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica*. Corte Suprema de Justicia. San José, Costa Rica, s. f. <http://www.oj.gob.gt/files/congreso/internacionales/Pasado,%20presente%20y%20futuro%20Legislaci%C3%B3n%20Laboral%20en%20Costa%20Rica%20Magistrada%20Julia%20Varela%20Araya.pdf>.

Anexos

ANEXO 1

1. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: Pablo Campos Arias.

Ocupación: Oficial de apoyo a procesos de Crédito

Lugar de trabajo: Banco SCOTIABANK

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Sí, es un grupo de personas que son elegidas por entes públicos, que luchan por derechos de trabajadores.

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Positiva, porque pueden ser mediadores ante posibles problemas que existan laboralmente

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No, lo desconozco

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato? ¿Porque?

Sí, porque sería un apoyo a nivel laboral, aunque exista RH ellos brindan asesoría, defensa etc., ante problemas en el trabajo

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

No de muy buena manera, porque piensa que va afectar a la entidad bancaria o al departamento como tal.

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Ante un conflicto lo primero es verlo con el supervisor, si no hay solución se va a Recursos Humanos. Donde te dan una solución, el supervisor es el que media.

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Las asociaciones toman decisiones en conjunto de todos los asociados, puede hacer sugerencias que dependen a los asociados, solo hace sugerencias.

2. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: KEVIN PIEDRA ROJAS

Ocupación: CAD DESIGNER

Lugar de trabajo: ALIGN TECHNOLOGY

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Sí

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Positiva, porque busca defender los derechos e intereses de todos los trabajadores asociados. (En teoría)

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato? ¿Porque?

No, actualmente son cada vez más las empresas privadas que cuentan con una gran cantidad de beneficios para sus empleados, a diferencia de años anteriores en los que estos eran muchas veces desprotegidos, por lo tanto al día de hoy no lo considero necesario.

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Pensaría que estoy siendo desleal a la empresa.

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Los desconozco

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

No en su totalidad, de manera básica. La junta directiva inicia un proceso de votación en conjunto con los asociados. El patrono tiene injerencia en ciertos aspectos de la asociación.

3. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: LUIS DIEGO PACHECO SANCHEZ

Ocupación: ASESOR LEGAL

Lugar de trabajo: PS LEGAL

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Sí

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Negativa. Actualmente los sindicatos han perdido su norte y, sus líderes, tienen un gran desconocimiento de los alcances que tienen, velando y luchando -concepto mal utilizado- por intereses no de sus afiliados y trabajadores en general, sino por meras particularidades y con objetivos políticos.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

Si

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?

¿Porque?

En general no lo veo necesario, ello por las garantías sociales y protección jurídica con que cualquier trabajador, público o privado, cuenta en materia de derecho laboral; sin embargo, existen excepciones, muy particulares y, principalmente, las relacionadas al sector agropecuario de zonas rurales, en donde un sindicato podría generar un beneficio para los trabajadores.

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Personalmente no me interesaría tan siquiera formar parte de un sindicato, menos de constituirlo; sin embargo, sé que podría ser un tema que el patrono abordaría con mucha cautela.

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir

conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Existen canales abiertos constantemente para propiciar una comunicación efectiva y, en caso de ser requerido, la intervención de un tercero ajeno, pero con experiencia en resolución alterna de conflictos, en el área de la conciliación y mediación.

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Sí, las decisiones entre todos los asociados y el patrono pueden tener participación más no interferir en la dinámica de la misma.

4. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: ELIOMAR SALAZAR RODRIGUEZ

Ocupación: Administrador de Empresas, Supervisor GESTION & CONTROL

Lugar de trabajo: BAC CREDOMATIC

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Sí, es un conjunto de personas, que luchan por beneficios y derechos laborales y todo aquello que atente contra ellos mismos.

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Me parece que es un estilo "tabu", la gente lo ve como algo negativo porque lo desconocen, pero racionalmente es importante por la lucha que hacen, pero no saben cuáles son los límites, me parece que eso es lo negativo que tienen.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No la verdad no, me parece que seguro deben inscribirse en algún lugar.

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato? ¿Porque?

No, no creo aquí tenemos asociaciones y cumplen con esa función y dan beneficios.

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Lo vería realmente mal, porque puede atentar contra su negocio.

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir

conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Cualquier problema hay que verlo con el supervisor y si hay que hacer alguna denuncia se va a Recursos Humanos, siempre puede haber una negociación Existen los “ombudsperson” que son como conciliadores

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Si claro, hay un aporte patronal y otro del trabajador, las decisiones son tomadas por la junta directiva y el patrono puede dar una sugerencia, pero al final la decisión la toma otro.

5. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: HERMAN ULATE SOTO

Ocupación: INVENTARISTA

Lugar de trabajo: ALMACEN SMITH & NEPHEW

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Un ente el cual tiene como objetivo el bienestar de sus miembros y de asegurar condiciones dignas de trabajo, derechos y seguridad y a la vez funciona como un mediador

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Creo que positiva, está claro que no todos los trabajadores están conscientes de los derechos, de lo que puede hacer el patrono o no, de las condiciones que le deben dar al trabajador por ese lado es bueno que exista ese apoyo. Pero negativo porque a pesar que hacen algo positivo lo vuelven negativo en su forma de exigir las cosas, paralizan actividades que son vulnerables en la sociedad actual además que insta a la violencia. Toman el papel de mediadores, de voceros y lo usan para beneficio propio porque se aprovechan de lo mediático del asunto.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No realmente no

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?

¿Porque?

Talvez si, la empresa privada o las zonas francas pero bajo su propio régimen y reglamento, porque puede ser beneficioso o talvez no tanto.

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Creo que no lo entendería y buscaría la forma de no permitirlo

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Ninguno solo Recursos Humanos

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Si, son una mejor opción para los trabajadores, el capital humano es el motor de toda empresa, las garantías que brinda la asociación es una motivación al empleado además del sentido del ahorro y los pluses económicos que generan.

6. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: LUIS CÁCERES OSORIO

Ocupación: ESPECIALISTA EN FRAUDE INFORMÁTICO

Lugar de trabajo: AMAZON

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Si, una agrupación de trabajadores que luchan por la defensa de sus derechos e intereses económicos y laborales.

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Negativo, porque los sindicatos perdieron sus fuentes, ya no son lo que antes eran, antes luchaban por sus intereses económicos y derechos adquiridos, porque no es una lucha de solo pedir y esperar a que me lo den, los sindicatos no aportan nada actualmente, en los países nórdicos, se exigen que todos los trabajadores estén sindicalizados y el Estado les exige que deben aportar, con capacitaciones a sus trabajadores, además de generar proyectos para mejorar la productividad de la empresa, si en nuestro país lográramos ese nivel moderno si se deben formar. Pero

a como son actualmente no creo que sean aporte.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

Si, en el código Laboral pero no me lo se explícitamente.

**4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?
¿Porque?**

Depende de la industria, en ciertos sectores sí, porque no cumplen las condiciones mínimas legales para los trabajadores.

5. ¿Cómo cree que reaccionaria su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Se indispone porque evidentemente tenemos una pésima concepción de sindicalismo, pensamos que es de vagos, para tener fueros sindicales y que no los despidan, con huelgas absurdas, y que no saben nada de negociación etc.

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Mi empresa es multinacional que tiene muchísimos beneficios, nos dan más de lo que la ley exige, beneficios increíbles, nunca hay problemas.

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Las asociaciones es más sui generis, es meramente económico, una comisión conjunta toma las decisiones, pero no tiene nada que ver con los derechos. Creo que en el país se confunden los términos de sindicato y asociación. Pero son dos figuras distintas.

7. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: JOHAN MORAARIAS

Ocupación: SOPORTE TECNICO CISCO

Lugar de trabajo: SYKES

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Si

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

En estos tiempos lejos de que sea una defensa para evitar atropellos a los trabajadores (con respecto a salarios, horas laborales, condiciones laborales, etc.), se utiliza como medio para garantizar los "privilegios" de los asociados (pluses), ya que la mayoría de asociados y sindicatos son del sector público. En resumen y en relación a lo que se ha visto en los últimos acontecimientos asociados a la situación del país, mi opinión sobre éstos es negativa.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?

¿Porque?

Puede que sea necesario, pero basado en las políticas internas de las empresas privadas (hablando de inversión extranjera), es imposible crear un sindicato.

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Despido inmediato debido a incumplimiento de contrato y reglamento interno de la empresa.

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Únicamente el diálogo, escalar con recursos humanos, o supervisores. Esto depende de donde se cite el problema. De igual manera usted se adapta o renuncia.

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

No

8. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: MARIA MORERA BONILLA

Ocupación: OPERARIA

Lugar de trabajo: SMILE DIRECT CLUB

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Si

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Positiva, ellos son la voz de los trabajadores.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?

¿Porque?

Si claro sería bueno ya que sería como la opinión de todos los empleados

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Creo que formar un sindicato en empresa privada y que el jefe quiera formar parte está muy difícil, se molestarían

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Hablar directo con el Jefe

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Lo único que sé es que puedo ahorrar plata y el patrono da una parte también

9. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: GERARDO MURILLO

Ocupación: Coordinador de trademarketing

Lugar de trabajo: MANPOWER

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Si

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Negativa, tienden a ser figuras que buscan beneficios excesivos hacia los integrantes.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No

4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?

¿Porque?

NO, considero que las nuevas culturas organizaciones funcionan mejor sin estas figuras.

5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un sindicato? ¿O unirse a uno?

Negativamente

6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?

Siempre está el Ministerio de Trabajo

7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El patrono tiene injerencia alguna?

Si, las decisiones que no afectan el capital la junta directiva, las decisiones que afectan el capitán los trabajadores, el patrono no tiene injerencia.

10. Entrevista Trabajador empresa privada

Nombre: EMANUEL MORA ALVARADO

Ocupación: TECNICO ESPECIALISTA

Lugar de trabajo: SMILE DIRECT CLUB

1. ¿Sabe que es un sindicato?

Si

2. ¿Tiene una opinión positiva o negativa de los sindicatos? ¿Porque?

Creo que la idea de los sindicatos en buena, pero algunas veces se abusan de su posición de empleados públicos para sacar provechos que los empleados privados no tenemos como las cesantías de 12 años o los pluses salariales que para un empleado es imposible.

3. ¿Tiene conocimiento de cómo se forma un sindicato?

No

**4. ¿Cree que dentro de la empresa privada es necesario formar un sindicato?
¿Porque?**

Creería que sí, pero también puede afectar la atracción de inversión extranjera

**5. ¿Cómo cree que reaccionaría su patrono si sabe que usted desea formar un
sindicato? ¿O unirse a uno?**

No tengo idea, ya que las condiciones del empleado privado son puestas por el patrono, creo que sería un sindicato de adorno, ya que no podría hacer gran cosa por los empleados de dichas empresas

**6. ¿Qué otros mecanismos existen en su empresa, en el caso de existir
conflictos colectivos entre los trabajadores y el patrono?**

El Ministerio de trabajo

**7. ¿Sabe cómo funcionan las asociaciones? ¿Quién toma las decisiones? ¿El
patrono tiene injerencia alguna?**

No la verdad no.

1. Entrevista Empresario/ Recursos Humanos

DAVID CASTRO

GERENTE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA: LA CUEVA S.A.

1. ¿Cuál es la concepción de sindicato que tienen?

Son organizaciones de trabajadores pero en nuestra empresa no son permitidos los sindicatos.

**2. ¿Cuál sería la problemática y consecuencias que tendría dentro de su
empresa si se formara un sindicato privado entre sus trabajadores?**

No es importante, nunca ha sido necesario, ellos tienen una asociación y saben cuidar su trabajo

3. ¿Existe algún plan de contingencia en caso de saber que los trabajadores desean formar un sindicato?

Lo trataríamos directamente con los abogados, no es aceptable, ya los trabajadores lo saben.

4. ¿En caso de existir un conflicto laboral colectivo en la empresa, cuales son los pasos a seguir?

Se consulta todo con los abogados de la empresa. Pero es una empresa muy sólida que en 50 años nunca ha tenido conflictos.

5. ¿Cree que la Reforma Procesal Laboral busca fomentar la creación de sindicatos, especialmente en el ámbito privado?

No tengo conocimiento de la Reforma.

2. Entrevista Empresario/ Recursos Humanos

Lic. ERICK CASCANTE

EMPRESARIO

EMPRESA: LICITEMOS COSTA RICA S.A.

1. ¿Cuál es la concepción de sindicato que tienen?

Una agrupación que busca igualar la relación de poder con el patrono de forma que se pueda hacer presión en caso de algún abuso o irrespeto de las condiciones laborales básicas. Como patrono que tiene poder es una amenaza pero es parte de los derechos

2. ¿Cuál sería la problemática y consecuencias que tendría dentro de su empresa si se formara un sindicato privado entre sus trabajadores?

Realmente no creo que existan consecuencias, porque finalmente los sindicatos lo que buscan es eso, mantener una relación tranquila que sea de respeto, una mejora social de los trabajadores, y si es una mejora para la empresa, mantenemos una política de que cuando llueve, todos nos mojamos, en lo bueno crecemos junto con los trabajadores es beneficioso, los trabajadores se motivan, son leales, le ponen ganas, claro que repercute económicamente, porque ya hay muchas cargas

sociales, tributarias que aquejan a una pequeña empresa, pero si uno está a derecho con sus obligaciones no le veo ningún problema con la formación de un sindicato.

3. ¿Existe algún plan de contingencia en caso de saber que los trabajadores desean formar un sindicato?

No, me parece diabólico tener un plan contra esto

4. ¿En caso de existir un conflicto laboral colectivo en la empresa, cuales son los pasos a seguir?

En caso de conflicto Laboral, llamo al abogado laboralista para que se haga cargo, creo que por ser colectivo usualmente siempre hay un líder, es decir toda agrupación colectiva tiene un líder, sería buscar al líder y fomentar un canal de comunicación, porque mantener un dialogo con toda la colectividad es muy complicado y usualmente ellos tienen su líder. Se busca la forma de poder negociar el reclamo que estuvieran teniendo, si hay conflicto mejor se maneja a través de los líderes o el líder del colectivo

5. ¿Cree que la Reforma Procesal Laboral busca fomentar la creación de sindicatos, especialmente en el ámbito privado?

No siempre es necesario un sindicato dentro de la empresa, se da como resultado de una situación particular, hay empresas que les va tan bien que realmente un sindicato no es necesario, se vuelve necesario cuando hay malestar en los trabajadores, un sindicato es posible hasta que se vuelve necesario, y hay que darle la importancia cuando suceda. Creo que un sindicato puede crear la sensación de inseguridad en los trabajadores, porque no siempre saben que están reclamando. El sindicato puede volverse el fin por sí mismo y es un medio para alcanzar un fin. La reforma no busca fomentar. Si acaso facilitaría que suceda, pero la búsqueda de que se creen más sindicatos se puede lograr mediante la sensibilización de que los trabajadores entiendan sus posibilidades como agrupación, pero eso no se da con un cambio legal se da con una sensibilización de una conciencia de grupo no a través de una mampara legislativa, si acaso favorecerá a los sindicatos ya existentes que ya tengan una cultura sindical pero no fomentan en ninguna forma

que se creen los sindicatos,

3. Entrevista Empresario/ Recursos Humanos

NATALIA ALEMÁN RODRIGUEZ

ADMINISTRADORA CON ENFASIS EN RECURSOS HUMANOS

EMPRESA: DELOITTE S.A.

1. ¿Cuál es la concepción de sindicato que tienen?

Es un grupo que protege a los trabajadores y los defiende de injusticias como las cooperativas.

2. ¿Cuál sería la problemática y consecuencias que tendría dentro de su empresa si se formara un sindicato privado entre sus trabajadores?

Primero que no son conciliadores, no les importa negociar ellos quieren que se les dé la razón a su punto y no escuchan, y segundo ellos ya cuentan con protección, si se forma un sindicato es un problema para el patrono.

3. ¿Existe algún plan de contingencia en caso de saber que los trabajadores desean formar un sindicato?

Se forman asociaciones solidaristas, es más conciliador. Y depende los perfiles de los trabajadores uno puede ver quiénes son los que no se afilian, se les hace ver que es mejor una asociación, ya que les devuelve el dinero es una especie de ahorro, y el patrono siempre tiene el control, aunque sea indirectamente, igual forman una junta directiva, y ellos toman decisiones.

Por ejemplo, yo trabaje en un Call center, y bueno es gente que casi no tiene estudio, son problemáticos, entonces lo que se hacía era mantenerlos informados de las consecuencias que podían suceder si no se hacía algo, era como concientizarlos. Y si todavía hay un problema lo que hay que hacer es buscar quien es el líder y negociar con él, si no se logra se aísla y se busca como despedir

4. ¿En caso de existir un conflicto laboral colectivo en la empresa, cuales son los pasos a seguir?

Si existiera algún conflicto primero se le comunica al patrono y a menos que ya fuera una decisión arbitraria uno haría una huelga, no se necesita de un sindicato para hacer una, sin embargo, en la empresa hay muy buena comunicación y mucha confianza.

5. ¿Cree que la Reforma Procesal Laboral busca fomentar la creación de sindicatos, especialmente en el ámbito privado?

La Reforma lo complicó todo, ya que modificó procesos que me parece estaban bien. No creo que fomente la creación de nuevos sindicatos. Seguro busca profundizarlo, pero no en el sector privado. El sector privado no necesita sindicatos. Recursos Humanos conoce a sus trabajos solo debe saber conciliar.

ANEXO 2



ANEXO 3

Cuadro 4.1
COSTA RICA, MTSS: Visitas inspectivas a establecimientos
y estimación de su cobertura, 2014-2017

Tipo de visita y Coberturas	2014	2015	2016	2017
VISITAS INSPECTIVAS	21 831	22 126	19 480	17 472
Visita inicial ^{1/}	13 435	13 152	12 141	11 010
Visita de revisión ^{2/}	8 396	8 974	7 339	6 462
COBERTURA PATRONAL ^{3/}				
Cantidad de patronos del sector privado (CCSS)	65 899	67 272	68 689	69 625
Tasa de cobertura patronal (%)	20,4	19,6	17,7	15,8
COBERTURA DE TRABAJADORES ^{4/}				
Cantidad de trabajadores tutelados	175 670	146 149	200 645	294 357
Cantidad de asalariados del sector privado (ECE - IV trimestre)	1 269 447	1 279 462	1 273 050	1 247 618
Tasa de cobertura de trabajadores (%)	13,8	11,4	15,8	23,6

- 1/ En la visita inicial el inspector constata si en el respectivo establecimiento se cumple con la normativa laboral, de encontrarse alguna infracción a las normas, se previene al patrono para que dentro de un plazo determinado se ponga a derecho.
- 2/ Al finalizar el plazo de la prevención realizada en la primera visita, se visita nuevamente (revisión) para constatar si el patrono se puso a derecho o en su defecto se presenta una denuncia en sede judicial.
- 3/ Porcentaje de la cantidad de visitas iniciales respecto a la cantidad de patronos del sector privado registrados en la Caja Costarricense de Seguro Social. Dato I trimestre 2017.
- 4/ Porcentaje de la cantidad de trabajadores tutelados respecto a la cantidad de asalariados del sector privado de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), del Instituto Nacional de Estadística y Censos. IV trimestre 2017.

Cuadro 4.4
COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados,
según tipo de caso, 2014-2017

Tipo de caso	2014	2015	2016	2017
TOTAL	1 000	1 015	801	913
Despido ilegal o restricción de derechos de menor	63	36	42	41
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada	612	603	372	661
Discriminación (discapacidad, VHI, género, otros)	5	4	23	16
Gestión de despido de embarazada	144	131	131	10
Gestión de despido de menor	1	.	.	.
Hostigamiento laboral	145	185	152	157
Hostigamiento sexual	14	27	39	27
Persecución sindical y prácticas laborales desleales	16	29	42	1

Departamento Organizaciones Sociales

Cuadro 5.14
COSTA RICA, MTSS: Organizaciones sociales Inscritas por primera vez,
según tipo de organización, 2014-2017

Tipo de organización	2014	2015	2016	2017
TOTAL	100	98	106	56
Sindicatos	12	4	12	3
Asociaciones solidaristas	54	56	43	21
Cooperativas	32	36	51	31
Centros agrícolas cantonales	1	1	.	1
Sociedad anónima laboral	1	1	.	.

Nota: La inscripción de una organización social es el acto de registro que indica el nacimiento a la vida jurídica de la misma.

Cuadro 5.19
COSTA RICA, MTSS: Sindicatos activos, afiliados
y tasa de sindicación, 2014-2017
(A setiembre de cada año)

Detalle	2014	2015	2016	2017
Sindicatos activos	286	276	271	298
Cantidad de afiliados	193 093	289 330	295 429	300 100
Población ocupada ^{1/}	2 059 600	2 027 518	2 063 366	1 995 640
Tasa de sindicación (%) ^{2/}	9,4	14,3	14,3	15,0

Nota: Serie revisada y corregida.

1/ Tomado de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), del Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2014-2017 (IV Trimestre).

2/ La tasa de sindicación es el porcentaje que representa la cantidad de afiliados respecto a la población ocupada total. Se calcula sobre esta población porque en el proceso de constitución de los sindicatos, el Código de Trabajo (art 343) estipula el derecho de sindicación tanto para trabajadores (asalariados e independientes), como para patronos.

Para su cálculo, se considera la población ocupada de la Encuesta Continua de Empleo, del Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2014 -2017 (IV Trimestre).

Cuadro 5.20
COSTA RICA, MTSS: Sindicatos activos, afiliados y tasa de
sindicación, según sector institucional, 2014-2017
(A setiembre de cada año)

Sector institucional	2014	2015	2016	2017
SINDICATOS	286	276	271	297
Sector privado	123	118	116	120
Sector público	163	158	155	177
AFILIADOS	193 093	289 330	295 429	300 100
Sector privado	46 037	57 403	54 025	57 092
Sector público ^{1/}	147 056	231 927	241 404	243 008
OCUPADOS ^{2/}	2 059 600	2 027 518	2 063 366	1 995 640
Sector privado	1 778 620	1 760 570	1 774 971	1 720 624
Sector público	280 980	266 948	288 395	275 016
TASA DE SINDICACIÓN (%) ^{3/}	9,4	14,3	14,3	15,0
Sector privado	2,6	3,3	3,0	3,3
Sector público	52,3	86,9	83,7	88,4

- 1/ Se incluyen en esta categoría (sector público) sindicatos industriales que tienen afiliación tanto en el sector público como privado para un total de 51.978 personas, ejemplo SEC, ANEP, UNTRASEPP, SIFUPCR, SITHOSAJUDI.
- 2/ Tomado de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), del Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2014-2017 (IV Trimestre).
- 3/ La tasa de sindicación es el porcentaje que representa la cantidad de afiliados respecto a la población ocupada total. Se calcula sobre esta población porque en el proceso de constitución de los sindicatos, el Código de Trabajo (art. 343) estipula el derecho de sindicación tanto para trabajadores (asalariados e independientes), como para patronos.



Cuadro 3:
Casos terminados por año según materia. 2013-2017

Materia	Casos Terminados				
	2013	2014	2015	2016	2017
Absolutos	1.364	1.185	1.329	1.399	1.991
Civil	24	36	31	22	40
Trabajo	1.239	1.020	1.160	1.236	1.858
Familia	88	103	86	80	58
Otra	13	26	52	61	35

**Trabajamos por el desarrollo de la administración de justicia
con proyección e innovación**

ANEXO 4

CONSENTIMIENTOS INFORMADO

San José, 30 de octubre de 2018

Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimados señores:

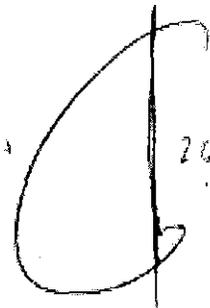
Por medio de la presente, yo, Joseth Chaves Rodríguez identificación número 2.0648.962 vecino de La Chales, Heredia, otorgo consentimiento para el uso de mis datos y criterios dentro del trabajo de investigación: "Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: Los sindicatos en el ámbito privado", realizado por Jocelyn Melissa Sofía Alemán y Osvaldo Andrés Parrales Córdoba, número de carné A96069 y A84732, respectivamente.

Todos los datos e información vertidos por mí persona serán utilizados únicamente para los fines de la presente investigación y su defensa, no pudiendo así, usarlos para fines publicitarios, de divulgación en medios de comunicación u otro fin comercial.

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada, quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada.

Reciban un cordial saludo.

Joseth Chaves Rodríguez
Nombre


2.0648.962

San José, 30 de octubre de 2018

Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimados señores:

Por medio de la presente, yo, **ERICK ARTURO CASCANTE HERNÁNDEZ**, identificación número 1-1337-0997, vecino de San Pablo de Heredia, otorgo consentimiento para el uso de mis datos y criterios dentro del trabajo de investigación: "Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: Los sindicatos en el ámbito privado", realizado por Jaclyn Melissa Solís Alemán y Osvaldo Andrés Parrales Córdoba, número de carné A96069 y A84752, respectivamente.

Todos los datos e información vertidos por mi persona serán utilizados únicamente para los fines de la presente investigación y su defensa, no pudiendo así, usarlos para fines publicitarios, de divulgación en medios de comunicación u otro fin comercial

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada, quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada

Reciban un cordial saludo;

**ERICK ARTURO
CASCANTE
HERNANDEZ
(FIRMA)**

Firmado digitalmente
por ERICK ARTURO
CASCANTE HERNANDEZ
(FIRMA)
Fecha: 2018.10.30
16:01:34 -06'00'

Erick Cascante Hernández

San José, 30 de octubre de 2018

Área de Investigación

Facultad de Derecho

Universidad de Costa Rica

Estimados señores:

Por medio de la presente, yo, Luis Bernardo Cáceres Osorio, identificación número 8-0109-0884 vecino de Alajuela, otorgo consentimiento para el uso de mis datos y criterios dentro del trabajo de investigación: “Reforma Procesal Laboral, un proyecto ambicioso para un sector limitado: Los sindicatos en el ámbito privado”, realizado por Jaclyn Melissa Solis Alemán y Osvaldo Andres Parrales Córdoba, numero de carné A96069 y A84752, respectivamente.

Todos los datos e información vertidos por mi persona serán utilizados únicamente para los fines de la presente investigación y su defensa, no pudiendo así, usarlos para fines publicitarios, de divulgación en medios de comunicación u otro fin comercial

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada, quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada

Reciban un cordial saludo;

Nombre